

ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6


วิภาวี สุขหรั่ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วิชาวิ สุขหระอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

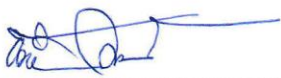

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พฤตฉิมกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤตฉิมกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 29 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างมากจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ ดร. ชรวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังมีรายนามที่ปรากฏในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่สร้างกำลังใจ ความรัก และความห่วงใย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่จะพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมบูชาแก่ บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้

วิภาวี สุขหรั่ง

58920324: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงานของครู/ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม/ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

วิภาวี สุขห่อง: ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN BANGBO
WITTAYAKHOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 6) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นำวี, กศ.ด., สถาพร
พฤษภูมิกุล, ปร.ด. 84 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมจำนวน 170 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า
อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 - 0.78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test)
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe'test
ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้าน
การติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920324: MARJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS/ BANGBO WITTAYAKHOM SCHOOL/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6

WIPAWEE SUKRONG: HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN BANGBO WITTAYAKHOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 6. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 84 P. 2018.

This research studied and compared the happiness at work of teachers in Bangbowittayakhom school under the Secondary Educational Service Area Office 6, categorized by gender, work experience and academic status. The sample consisted of 170 teachers. The research instrument employed for the data collection was a set of five scale rating questionnaires. A discrimination value was between 0.62 to 0.78 and reliability was 0.97. The statistics for the data analysis were mean, standard deviation, *t*-test, One way: ANOVA and Scheffe'test.

The results of the study were as follows:

1. The happiness at work of teachers in Bangbowittayakhom school under the Secondary Educational Service Area Office 6 in overall and each aspects were rated at high level, ranging from work achievement, recognition from other, love of the work and good connection, respectively.

2. The happiness at work of teachers in Bangbowittayakhom school under the secondary educational service area office 6 categorized by gender in overall and each aspects were not significantly different. The work experience in overall and each aspects were statistically significantly different at .05 levels except work achievement and recognition were not significant different. Academic status in overall and each aspects were statistically significantly different at .05 levels except recognition was not significantly different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	12
ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion.....	21
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก.....	69
ภาคผนวก ข.....	73
ภาคผนวก ค.....	79
ภาคผนวก ง.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย	84
..... □	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยฐานะ.....	35
2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	39
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	39
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	40
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน.....	40
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	41
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรักในงาน.....	42
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสำเร็จในงาน.....	43
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	44
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	45
11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	46
13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	47
14 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม.....	48
15 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์.....	49
16 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรักในงาน.....	49
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	51
18 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	53
19 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ โดยรวม.....	54
20 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ ด้านความรักในงาน...	54
21 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จ ในงาน.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางป่อวิทยาكم สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ ด้านการติดต่อ สัมพันธ์.....	55
23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความสุขใน การทำงานของครู โรงเรียนบางป่อวิทยาكم สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6.....	83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว บุคคลต้องทำงานที่มีการแข่งขันสูงขึ้น ทำงานยาวนานขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้สามารถทำงานได้ในทุกสถานที่ ทำให้เกิดความเครียด และทำให้เกิดการแสวงหาความสุขให้กับตนเองในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลใช้เวลา 1 ใน 3 ของวันอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานน่าอยู่จึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องสร้างองค์กรแห่งความสุขขึ้น (วิสุทธิ จิราธิยุต, 2552, หน้า 30) การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม สิ่งที่เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร แม้ปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมีการนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติ แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นที่จะเป็นตัวบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้วางแผน และผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 2)

การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของบุคคลในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ผลงานและพฤติกรรมที่แสดงออกในแต่ละหน่วยงานขององค์กรจะมีความแตกต่างกัน แม้จะจัดให้บุคคลปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน ใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่ง Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2003, p. 12) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายามในการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น การทำงานของคนในหน่วยงานจึงขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงานที่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการที่บุคคลนั้นปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขจากการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำพามาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้นแสดง

ความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุข เช่นเดียวกัน (รวมสิริ เมนะ โปธิ, 2550, หน้า 23) ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดการการศึกษา หากครูมีความสุขในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลดีต่อตัวครูผู้สอนเอง และนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาได้

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไร หรือไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม ความสุขมักจะถูกหิบบกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอ ๆ ว่า แล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร ศาสตร์แห่งความสุขจึงก่อกำเนิดขึ้นและมีความพยายามอธิบายในหลายแง่มุมไม่ว่าจะเป็นทางด้านปรัชญา ศาสนา เศรษฐศาสตร์ที่มีการอธิบายไว้อย่างมากมายเกี่ยวกับความสุขที่แท้จริง ซึ่งในมุมมองของนักปรัชญา ความสุขมักจะมี ความเกี่ยวข้องกับทางจริยศาสตร์ ตลอดจนการแสวงหาคุณค่าโดยในยุคแรกเริ่มความสุขเริ่มต้นเมื่อ 300 ปี ก่อนคริสตกาล มีนักปรัชญาคนหนึ่งซึ่งเรียกว่า กลุ่มสุขนิยม (Hedonism) (นภาพรณัฏ พิพัฒน์, 2550, หน้า 41-42)

ความสุขจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองของการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่รื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน มั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และจะทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป (Manion, 2003) ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานที่ทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร เพราะช่วยยึดเหนี่ยวสมาชิกเข้าด้วยกัน สร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุ่มเทพลังกาย พลังใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันทั้งองค์กร และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีลาป่วย ลากิจน้อยลง ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนให้มีคุณภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยจะต้องจัดการศึกษาเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สุนันทา สุนทรประเสริฐ, 2547, หน้า 4)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ธำรงไว้ซึ่งครูมืออาชีพ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ มีครูที่มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ดำเนินงานสถานศึกษาในเขตจังหวัดฉะเชิงเทราและสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น 54 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 19 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 14 โรงเรียนและ โรงเรียนขนาดใหญ่ 21 โรงเรียนมีหน้าที่ดำเนินงานสถานศึกษาให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าความสุขในการทำงานของครูกำลังบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพปัญหาครูในปัจจุบันมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้นครูต้องทำงานด้านธุรการ ครูต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากเขตพื้นที่การศึกษาให้ทันเวลาที่กำหนดปัญหาหนี้สินของครูถือเป็นปัญหาหลักและบั่นทอนต่อวิชาชีพครูมากที่สุด ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตลดลง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายทำให้ครูต้องกู้ยืมเงิน และบางคนทำงานหารายได้เสริม ทำให้การอุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์การเรียนลดลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2557)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือหาวิธีเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้มีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับใด

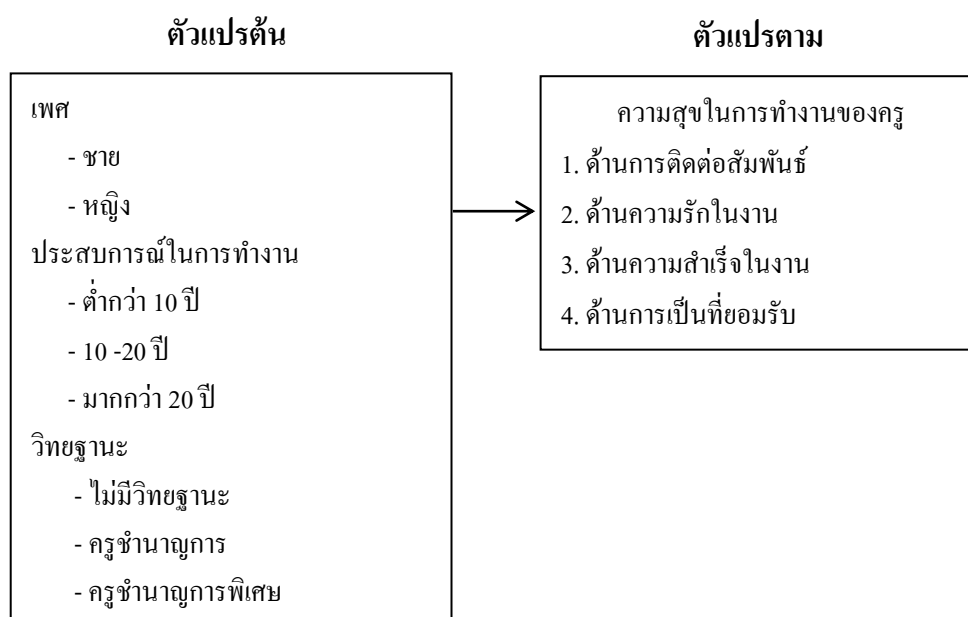
2. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูโดยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 170 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 170 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 146 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามวิทยฐานะ
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น
 - 3.1.1 เพศ
 - 3.1.1.1 ชาย
 - 3.1.1.2 หญิง
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 3.1.2.2 10-20 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี

3.1.3 วิถีฐานะ

3.1.3.1 ไม่มีวิถีฐานะ

3.1.3.2 ครูชำนาญการ

3.1.3.3 ครูชำนาญการพิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3.2.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

3.2.2 ด้านความรักในงาน

3.2.3 ด้านความสำเร็จในงาน

3.2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงานของครู หมายถึง การที่ครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากครูในโรงเรียนและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์การอย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบของความสุ 4 ด้าน

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของครู โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าคุณมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ตีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

3. เพศ หมายถึง ลักษณะที่บอกให้รู้ว่าชายหรือหญิงของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี

4.2 10-20 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนตั้งแต่ 10-20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนมากกว่า 20 ปี

5. วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการของครูที่ปฏิบัติการสอน โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งเป็น ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะครูชำนาญการ/ ครูชำนาญการพิเศษ

5.1 ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ครูที่ยังไม่ได้รับการประเมินเพื่อรับวิทยฐานะ ได้แก่ ครู ค.ศ. 1 และครูผู้ช่วย

5.2 ครูชำนาญการ หมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการหรือครู ค.ศ. 2

5.3 ครูชำนาญการพิเศษ หมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษหรือครู ค.ศ. 3

6. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

โรงเรียนแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 กลุ่มบริหาร ได้แก่ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารบุคคล และกลุ่มบริหารงบประมาณ โดยมีรองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คู่มือการบริหารงาน นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน จำนวน 15 คน คณะกรรมการบริหารของโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการทั้ง 4 กลุ่มบริหาร คณะกรรมการของทุกกลุ่มบริหารจะมีการประชุมเพื่อปรึกษา วางแผน และรับฟังข้อเสนอแนะ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง คณะกรรมการเหล่านี้มีหน้าที่กำกับงานให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ มีการติดตามผลการดำเนินงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการดำเนินงานให้ความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 รวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (โรงเรียนบางป่อวิทยาคม, 2557)

ลักษณะของการบริหารงาน

โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์ เป็นแผนพัฒนาโรงเรียน และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การศึกษาตามแผนกลยุทธ์ โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานด้านเกี่ยวกับผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ กิจกรรม

1.1 พัฒนาตนเอง ทักษะการดำเนินชีวิต โดยจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้การอบรมนักเรียนแกนนำ และนักเรียนกลุ่มเสี่ยง เยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จัดหาทุน ทุนปัจจัยพื้นฐาน อบรมคุณธรรม จริยธรรม ค่ายพุทธธรรม ค่ายพัฒนาจิต ศึกษาอักษรธรรมตรี-โท-เอก ปลอดคอบายมุข การทะเลาะวิวาท และเรื่องชู้สาว รวมทั้งดูแลสุขภาพและการป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติด ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น เข้ากลุ่มต้นกล้า ศิลปะ เค้กรักษ์ป่า ชมรมเรือพาย กีฬาและดนตรี หรือกิจกรรมอื่นๆ ตามความถนัดและสนใจ

1.2 พัฒนาความรู้ ส่งเสริมให้รักการอ่าน ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ เช่น ส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ โครงการวิทยาศาสตร์และอื่น ๆ

2. มาตรฐานด้านเกี่ยวกับครู มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติ วิสัยทัศน์ และบทบาทหน้าที่ วินัยของครู ตลอดจนมีวัฒนธรรมองค์กร ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งรูปแบบ เนื้อหา วิธีการและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จูงใจให้บุคลากรให้การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสร้างขวัญ กำลังใจ เช่น พัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง หลากหลายรูปแบบ การศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา นิเทศการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง ส่งเสริมทำงานเป็นทีม รู้จักเสียสละ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อุทิศตนให้กับงาน และพัฒนาผลงานสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีผลทำให้ ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสอนแบบบูรณาการ ทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีจำนวนเพียงพอ และได้ปฏิบัติงานตามความถนัด

3. มาตรฐานด้านเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาให้มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และการบริหารอย่างเป็นระบบ จัดระบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดระบบการสอนแบบบูรณาการ มีการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมที่หลากหลายภายใต้การบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พันธกิจ (Missions)

1. เร่งรัดพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมที่หลากหลาย
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามตามวิถีไทย
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเสริมศักยภาพผู้เรียน และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. สร้างแหล่งเรียนรู้ และจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรและผู้เรียน
5. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน โดยยึดหลัก กระจายอำนาจในการบริหาร
6. ประสานความร่วมมือกับองค์กร ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นมาตรฐานในการพัฒนา

เป้าประสงค์ (Goals)

ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามมาตรฐาน คุณภาพ การศึกษา มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม ตามวิถีไทย และอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

ปรัชญาการศึกษา

ปรัชญาการจัดการศึกษา สถานศึกษาจัดหลักสูตรให้หลากหลายเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาและจัดสภาพแวดล้อมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงามตามวิถีไทย สมดังปรัชญาสถานศึกษา คือ “สามัคคี มีวินัย ตั้งใจศึกษา”

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาที่ใช้ในการบริหารจัดการ คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยประสานความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม การร่วมคิด ร่วมวางแผน และดำเนินงาน จัดระบบการบริหารงานให้มีความทันสมัย คล่องตัว พัฒนาระบบสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ จัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลรายงานผล และสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์หลักของสถานศึกษาตามผู้รับผลประโยชน์โดยตรง คือ

ด้านผู้เรียน

1. เร่งปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสืบสานวัฒนธรรมไทย และเทคโนโลยี โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพอนามัย เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ด้านบุคลากร

1. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
2. พัฒนาศักยภาพผู้มาตรฐานวิชาชีพครูตามปฏิรูปการเรียนรู้
3. ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจ

ด้านโรงเรียน

1. เร่งระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน โดยได้รับการสนับสนุน

งบประมาณจากภาครัฐ และเอกชน

2. พัฒนาระบบการบริหาร จัดการ โครงสร้างการบริหาร แผนปฏิบัติการ การสื่อสารเทคโนโลยีให้ทันสมัย โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และเอกชน

3. พัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้

4. จัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล สรุปผล และรายงานการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียน

ด้านผู้ปกครองและชุมชน

โรงเรียนให้บริการด้านความรู้ อาคารสถานที่ และวัสดุ แก่ผู้ปกครองและชุมชน

(โรงเรียนบางบัววิเทศ, 2557)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ความหมายของความสุข มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของความหมายไว้หลากหลายตามสาขาวิชาที่ศึกษา ดังนี้

คัตนังก์ มณีศรี และวัชรภรณ์ เฟงจิตต์ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การมีความสุข หมายถึงรู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง ขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 338) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในสภาพร่างกาย จิตใจ การมีงานทำ การมีเงินใช้ การไร้โรค และการได้เกี่ยวข้องกับและใกล้ชิดกับคนที่รู้ใจ

อภิรัช มงคล และคณะ (2544, หน้า 290-300) ระบุว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548) นักวิชาการด้านปรัชญาและศาสนาแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพ การงานเป็นหลักเป็นฐาน มียศศักดิ์ ฐานะ ตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวาร และมีชีวิตครอบครัวที่ดี

2. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกลับเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ การมีคุณงามความดี การมีความสุขจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจและการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่อย่างดี

3. ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูงที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึง ผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตความเป็นจริง วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยใจให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติไม่ใช่ความทุกข์เข้ามากระทบกระทั่ง บีบคั้นจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

พุทธทาสภิกขุ (2545) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตใจที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือความรู้สึกยึดมั่นด้วย โลภะ โทสะ โมหะ นั่นคือ การเห็นแก่ตัว หรือการทำงานโดยไม่หวังในสิ่งตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่างคือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

วิทยากร เชียงกูล (2548, หน้า 12) นิยามความสุขไว้ว่า คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าอารมณ์ในทางลบ

สดใส ชันติวรพงษ์ (2551, หน้า 41-43) กล่าวว่า ความสุขในที่นี้ หมายถึง ความเบิกบานอย่างลึกซึ้งซึ่งเกิดจากจิต ซึ่งมีสุขภาวะดียิ่งที่ไม่ใช่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่ความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วคราวช่วยยาม แต่เป็นภาวะการดำรงที่ดีที่สุด

ประเวศ วะสี (2554, หน้า 41-46) ให้ความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุข คือ การสิ้นไปของความทุกข์ เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย สิ่งแวดล้อมไม่ดี ไม่เป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น ความหงุดหงิด

ร่ำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัวจัด ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง โง่ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง

พวงเพ็ญ ชูณหปราชณ (2549, หน้า 47) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้และการมีคุณงานความดี ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กรมีส่วนให้การส่งเสริม สนับสนุน ความสุขของบุคลากรจะนำมาซึ่งผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพและเป็นการสร้างสรรค์สังคมที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาที่ได้รับในสิ่งที่ตนปรารถนาหรือได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่หวังไว้ ความสุขจะเป็นลักษณะทางอารมณ์ หรืออาจจะเกิดจากความเบิกบานของจิตใจ ทำให้เรารู้สึกมีความสุขทุกขไปชั่วขณะ ความสุขเป็นความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมค่อนข้างคงทน ยาวนาน ซึ่งความพอใจจะเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่ต้องมีสิ่งที่มากระทำหรือมีผลกระทบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในอารมณ์ของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่มีความสุข

ความหมายของความสุขในการทำงาน

จิรา เต็มจิตอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมีความสุขกับการทำงานได้แก่การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมจะเกิดความสุขเกิดความปิติ จากความสำเร็จในงานตามมา

ชีวันท์ พิษกะสะ (2544, หน้า 56) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในการทำงาน สนุกและเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานนั้น ๆ

พัสมณฑ์ คุ้มทวีพร (2545, หน้า 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหรือความพอใจในการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีคุณภาพด้วยใจรัก แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนเพียงน้อยนิดไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ทำก็ตาม

พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2546, หน้า 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงาน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ

การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยงานราชการมักจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการและลูกจ้างต้องเสียวิญญูหมัดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

สุธรรม รัตน โขติ (2541, หน้า 56) กล่าวว่า การทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพ และศรัทธาในงานที่ทำเพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเอง และมีความแตกต่างกันตามทัศนคติของบุคคลแต่ละคน จิตวิญญาณจะนำมาซึ่งความสุขเกิดความสุขพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พวงเพ็ญ ชูณหปรัตน์ (2549) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้และการมีคุณงามความดี ความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จึงขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กรมีส่วนให้การส่งเสริม สนับสนุน ความสุขของบุคลากรจะนำมาซึ่งผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพและเป็น การสร้างสรรค์สังคมที่ดีด้วย

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่าการที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Kjerulf (2007) ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นทางเลือก ไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลปัจจัยเดียวกันทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุขในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างได้ในทันทีทันใด

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้ตามแนวคิดของชาวกรีกที่มีรากฐานของความคิด ที่ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจในประสาทสัมผัส การได้รับเกียรติยศ หรือการได้รับเงินค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยต่าง ๆ อีกหลายประการซึ่ง สรุปรวมเป็นปัจจัยหลัก ๆ ได้ 3 ประการ ได้แก่

1. ความมีอิสระ ซึ่งความสุขส่วนใหญ่เกิดขึ้นได้จากการที่คนเราสามารถที่จะเลือกคิดและกระทำได้อย่างอิสระ และเป็นผู้ควบคุมอนาคตของตนเอง หากองค์กรใดต้องการให้คนในองค์กรทำงานของตนอย่างมีความสุข ก็ต้องให้อิสระในความคิด ในการเลือกงานที่จะทำ
2. ความรู้ ความสุขเกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ความรู้สามารถในการใช้เหตุผล ถ้าหากคนในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความรู้ สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้สติปัญญาของตนในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร โปร่งใส การฝึกอบรมบุคลากรในการใช้ความรู้ อย่างเต็มความสามารถ จะทำให้บุคคลในองค์กรมีความสุขได้

3. ความดี ความสุขในการทำงาน การมีคุณธรรม และจริยธรรมของคนในองค์กร ซึ่งต้องระบุและปฏิบัติเป็นลักษณะประจำองค์กร มีการให้คุณค่ากับการดำรงคุณธรรม จริยธรรม และการให้รางวัลต่างๆ มีการใช้สติปัญญาตัดสินใจภายใต้กรอบคุณธรรมควบคู่กับความรับผิดชอบ และการกระทำรอบด้วยคุณธรรม ก็จะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง ความรักและเคารพตนเอง พอใจในตนเอง และบรรลุสัจการแห่งตน จะทำให้ลดภาวะทางลบอันเกิดจากความเครียดในการทำงานลง เกิดการเสริมสร้างความสามารถเผชิญและฟันฝ่า การปรับตัวและเกิดความรู้สึกับรู้สมรรถนะในตนเอง ความรู้สึกเช่นนี้เป็นเสมือนการสวมมงกุฎให้กับตนเอง และการได้แสดงออกถึงคุณธรรมในตนเองเป็นรากฐานอันแท้จริงของมนุษย์

Iopener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่คิดว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไข ปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้ำมีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากร มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงออกของอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน

วิธีสร้างความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ (สมิต สัจฉกร, 2549)

1. ลักษณะงาน ถ้าได้ทำงานที่เรารักและเราชอบ เราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รักและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำให้เป็นงานอดิเรก

2. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยาก ต้องใช้ทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่น และมีความสุขที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั้งในและนอกวงการ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้สนองตอบความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝักใฝ่ หมั่นไตร่ตรองจนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

วิทยา นาควัชระ (2539) กล่าวว่า การที่จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความตั้งใจจะมีชีวิตอยู่
2. ความรักเพื่อนมนุษย์
3. ความคิดฝัน จินตนาการ และความหวังดี
4. ความเชื่อและความศรัทธาที่ดีต่อชีวิต
5. ความขยัน
6. รู้จักวิเคราะห์จุดดีและจุดด้อยของตนเอง
7. ความคิดที่เหมาะสมถูกต้องทั้งในยามชนะและล้มเหลว
8. การลดความกลัว การลดความตาย
9. การสร้างมิตร สร้างพวก
10. ฉลาด มีลักษณะผู้นำในทุกสถานการณ์
11. ความกตัญญูกตเวที
12. รู้จักบริหารเวลา
13. การสร้างความเชื่อมั่นให้ตัวเอง
14. การอดออม ประหยัด

15. การมีบุคลิกดี มีมาคิ
16. การมีจิตใจจดจ่อแน่วแน่
17. การมีวินัยในตนเอง
18. ความเป็นคนใจกว้าง
19. ความถ่อมตัว
20. การไม่ยอมเสียเวลามากนักกับสิ่งที่ไม่ดีและคนที่ไม่ดีกับเรา

Franken (2002) กล่าวถึง 4 วิธีที่เป็นความต้องการสำหรับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดความสุขและความสำเร็จในองค์การ คือ

1. การเพิ่มขึ้นหรือการขยายเข้าสู่บุคคลที่สนิทสนมคุ้นเคย โดยการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
2. การพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน หรือบุคคลในสังคมให้มีความลึกซึ้งเพิ่มมากขึ้น
3. การสร้างอารมณ์และความรู้สึกให้เกิดการแข่งขันในระหว่างกิจการ และมีการส่งเสริมความร่วมมือกันภายในแต่ละองค์การ
4. การเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของบุคลากรให้เกิดความรู้และภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จของตนเองและขององค์การ

สุพัตรา สุภาพ (2545) กล่าวว่า นักจิตวิทยาทั้งสองท่านได้ให้ข้อเสนอแนะถึงหนทางที่จะช่วยให้การทำงานในยุค 2002 ให้เป็นสุขและมีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. รู้จักคุณค่าของตัวเอง (Value yourself property) รู้ว่าตนเองมีความสามารถ ทักษะด้านไหนอย่างไร รู้จักประเมินตนเอง สามารถทำอะไรได้แค่ไหน
2. ทำสิ่งธรรมดาให้เป็นสิ่งไม่ธรรมดา (Make the ordinary extraordinary) เป็นการทำให้การทำงานทุกวันให้เป็นสิ่งแปลกใหม่และมีคุณค่า
3. อย่าหมกมุ่นกับความสำเร็จ (Don't zero in on your failure) เพราะเป็นการคิดที่จะทำให้ท้อแท้และหมกมุ่นใจ
4. อย่าโกรธง่าย (Don't below up at anybody) เพราะการใช้อารมณ์มีแต่จะทำให้ผู้คนรอบตัวรังเกียจ
5. อย่าดื่มสุรา (Don't drink) การดื่มสุราทำให้เสียบุคลิกภาพและสมรรถภาพในการทำงานลดลง
6. ถ้ามีเรื่องเลวร้าย (When thing seem black) อย่าหมกมุ่นใจ
7. ปรึกษากับเพื่อนหรือผู้เชี่ยวชาญ (Talk it over with a friend of a professional) เพราะอาจมีอะไรดี ๆ เตือนสติเราได้

8. หาเวลาที่เป็นสุข (Set happy hour) อาจเป็นเวลาที่ทำให้เราพอใจ ทั้งอยู่คนเดียว มีคนอื่นอยู่ หรือหางานอดิเรกที่เราชอบทำ เช่น เล่นกีฬา เล่นดนตรี ท่องเที่ยว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความกดดัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ความสุขมีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยและแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการมีชีวิตอยู่พร้อมกับทำให้มีสุขภาพดีและมีชีวิตที่ยืนยาว สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขนั้น แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2553, หน้า 173-178)

1. ความสุขกับฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการใช้ความสุขและยังมีเงินมากเท่าใดก็ย่อมมีความสุขมากเท่านั้น
2. ความสุขกับสุขภาพ สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกาย นั่นคือปัญหาสุขภาพทางกายและปัญหาทางด้านจิตมีผลกระทบต่อความสุข
3. ความสุขกับความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ผู้ที่คิดว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสุขมากขึ้น ความสะดวกสบายต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นั่นแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของครอบครัวส่งผลต่อการใช้ความสุข
4. ความสุขกับงาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงานเพราะนำมาซึ่งรายได้แล้วยังนำมาซึ่งความสำเร็จอีกด้วยและยังนำมาซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ ยิ่งไปกว่านั้นการมีงานทำยังช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ มีหน้ามีตาในสังคมได้มากกว่า
5. ความสุขกับเพื่อนและสังคมรอบด้าน เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีทำให้คนมีความสุข ได้แก่ ความรู้สึกไว้นือเชื่อใจของคนในสังคม
6. ความสุขกับการมีอิสรภาพส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ซึ่งขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง ถ้าประเทศสงบ ประชาชนมีอิสรภาพก็ส่งผลให้คนมีความสุข
7. ความสุขกับค่านิยมส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคมด้วยค่านิยมส่วนบุคคล หรือปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต

ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
2. มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น

5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
 6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
 7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน
- เป็นประชากรที่มีคุณค่า

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตสูงขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่
5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก อยากรที่จะทำงาน บุคลากร มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงออกของอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี ระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งมุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทางสุขภาพว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยสนทนาอย่างใกล้ชิดให้การช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ
2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึก รักและผูกพันมั่งคั่งกับงาน รับรู้ว่าตนมี พันธกิจในการปฏิบัติงานสำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ในองค์ประกอบในงาน

กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลิน ได้ปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบแล้ว Manion (2003) ยังกล่าวอีกว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารองค์การ สามารถนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน เพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกอยากทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานรับรู้ถึงคุณค่าของการทำงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่นำไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาความสัมพันธ์หรือสาเหตุที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น ผลการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) พบว่า การรับรู้ลักษณะงาน และผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ขณะที่ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่าลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

นอกจากนี้ อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) พบว่า ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในงานด้านวิธีการทำงาน

การเสริมสร้างอำนาจในงาน (Empowerment) ซึ่งความสุขในการทำงานได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร

Kjerulf (2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การรู้สึกสนุกสนาน การได้ทำงานที่ยิ่งใหญ่และรู้สึกภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของงาน การทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งเสนอข้อสังเกตถึงลักษณะสำคัญในการสร้างความสุขในองค์กร คือ

1. ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่แพร่กระจาย อันเกิดจาก เซลล์สมองของมนุษย์ซึ่งมีเซลล์กระจกเงาโดยทำหน้าที่คล้ายกับการสะท้อนภาพ หรือการเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังนั้น คนมีความสุขเพียงหนึ่งคนก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงบวกไปทั่วองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความทุกข์ก็สามารถแพร่กระจายอารมณ์เชิงลบได้เช่นกัน

2. ความพึงพอใจในงาน ไม่ใช่ความสุข เพราะความพึงพอใจเป็นเพียงแค่การใช้ชีวิตการทำงานอย่างพอใจ แต่ความสุขในการทำงานคือ การทำงานนั้นเต็มไปด้วยความตื่นตันทระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังงานและความสนุกสนาน

3. ความสุขในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีความสุขตลอดเวลาแม้จะเป็นงานที่ตนเองรักก็ตาม อาจมีช่วงเวลาที่ จะเกิดความรู้สึกทางลบได้ ดังนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและมีทักษะแก้ไขปัญหาด้วยการมองด้านบวก

4. ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงควรใช้หลักการบริหารแบบมีทางเลือก

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยมีเหตุผลดังนี้

1. เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่นำเพศมาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ และพบว่า เพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ศึกษาแตกต่างกัน ดังเช่น ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข (2544) ได้ศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงอยู่ในกลุ่มทำงานเชิงรับมากกว่าเพศชาย โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานและอำนาจการตัดสินใจในงานสูงกว่าทำให้เกิดการทำงานในเชิงรุก ในขณะที่เพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้าน

การสนับสนุนทางสังคมมากกว่าเพศหญิง จึงทำให้อยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าเพศชาย เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่าเพศมีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานทำให้มีความสุขต่อการทำงานแตกต่างกันผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเพศมาเป็นตัวแปรหนึ่งในงานวิจัย

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมองเห็นภาพการปฏิบัติงานได้ชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ บงกชชรร เพิกนิล (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข บุคคลที่ทำงานมานานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้นตามลำดับ

3. วิทยฐานะ หมายถึง ฐานะในด้านความรู้ที่บุคคลได้พัฒนาตนเองโดยใช้พื้นฐานการพัฒนาดังกล่าว มาจากงานประจำในฐานะครูผู้สอนในรายวิชาที่ตัวเองรับผิดชอบ หรือผู้บริหารในสถานศึกษาต่าง ๆ แบ่งเป็นข้าราชการครู ดังนี้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

3.1 ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ข้าราชการครูที่ยังไม่ได้รับการประเมินเพื่อรับวิทยฐานะ ได้แก่ ครู ค.ศ.1 และครูผู้ช่วย

3.2 ครูชำนาญการ หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ แต่งตั้งจากครู ค.ศ. 1 (เทียบเท่าตำแหน่งอาจารย์ 2)

3.3 ครู ค.ศ. 3 หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ แต่งตั้งจากครู ค.ศ. 2 ที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ (เทียบเท่าตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8)

ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันย่อมได้รับการมอบหมายงานที่ต่างกัน ความรับผิดชอบงานย่อมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพุฒิพงศ์ มนตรี โปธิ (2551) ที่ได้ศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน ได้รับมอบหมายงานไม่เท่ากัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า วิทยฐานะมีผลต่อความสุขในการทำงานของครู ทั้งนี้ เพราะวิทยฐานะของครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน จะมีความรับผิดชอบต่างกัน ความสุขในการทำงานย่อมแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลและพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร จำแนกตามกลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนสายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ดังนี้ $\text{ความสุขในการทำงาน} = 11.114 + 1.005 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.853 (\text{สัมพันธภาพในครอบครัว}) + 0.554 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.576 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ})$

ฉันทฐา กรีหิรัญ (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง

พนิดา คะชา (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้อยู่ในระดับมาก อายุมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ด้านบวกระดับกลางกับความสุขในการทำงาน

ปพิชญา วนะสุข (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดคือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับเห็นด้วย ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำในประเด็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้าง

และพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงานประเดิม โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ธารณ์ ทองงอก (2552) ที่ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ทำการทดสอบผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันในระดับมาก

เจริญศักดิ์ ฉิมสง่า (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แต่ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน และมีระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

ศิริจรรยา บุญกล้า (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่เขว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท้องที่เขว จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น และปัจจัยด้านวัฒนธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านผลงานขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านความมั่นคง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ส่วนระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยลำดับแรกชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ รองลงมาคือสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน

กนกพร เศรษฐกร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรเมืองลำพูน ได้ศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือนและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น

ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้ อยู่ในระดับที่ดี โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไข ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับ

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมากปัจจัยสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกันการได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานได้แก่ อายุและระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในงานและด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูเริ่มทำงาน อายุ 40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ ป.บัณฑิต และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก และด้านความเชื่อถือศรัทธาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านเพื่อนและด้านสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงาน และด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล 2) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ปอวดี ผลประทุม (2555) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางมาโรงเรียน ประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (*t*-test) และจำแนกระยะทางในการมาโรงเรียน ใช้ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้เทคนิคการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' test) พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดภัย ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสพการณ์ในการทำงาน มีแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สพสถิตต์ สังข์ทิพย์ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยของระดับความสุขเท่ากับ 279 โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความสุขทางกายและความสุขทางใจเท่ากับ 287 และ 271 ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงานของครู

จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียงความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน 4) โมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีค่าไค-แอสควร์ เท่ากับ 256.03; $p = 0.81$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 277 ค่า *GFI* เท่ากับ 0.98 และค่า *RFI* เท่ากับ 0.97

งานวิจัยต่างประเทศ

Randall (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พอใจ ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การได้ทำตามความสามารถได้รับงานที่ทำทายและการยอมรับในงานของผู้บริหารความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

Lin and Ju (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในชุมชน 494 ชุมชนในเมืองเกาลุง ได้หวั่น ที่มีอายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความสุขมากกว่าเพศชาย 2) บุคลิกภาพที่เปิดเผยและมีการควบคุมตนเอง มีความสุขแตกต่างจากคนที่มีบุคลิกหวั่นไหวทางอารมณ์ 3) ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิตมีผลต่อความสุข ทั้ง 2 แบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ 4) การได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคมสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้

Francis (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุขและลักษณะทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเวสต์ที่เป็นชายจำนวน 12 คน และเป็นหญิงจำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันและรูปแบบความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพเปิดเผย กล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพที่หวั่นไหวและไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ

Gerdtham and Johannesson (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะความสุขและปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมของชาวสวีเดน กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสวีเดน ทั้งเขตชนบท

และเขตเมืองที่มีอายุ 18-76 ปี จำนวน 5,106 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับ ภาวะสุขภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพและลดลงตามการว่างงาน สถานภาพโสดเดียว ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมือง และลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45-64 ปี จะมีความสุขในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับอายุเป็นลักษณะตัว

Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่อง การแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

Lykken and Tellegen (2003) ได้ศึกษาการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาทางบวกวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักศาสนา และแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมี ความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

Samuels and Alexander (2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทางใต้ของ คาโรไลนา สหรัฐอเมริกา จำนวน 17,500 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และมีความแตกต่างกันระหว่างจำนวนปี ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนของโรงพยาบาลในการดึงดูดพนักงานและลักษณะของพื้นที่ตั้งตาม ภูมิศาสตร์

Diener and Oishi (2004) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนใน ประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยประเมินระดับความพึงพอใจหลัก ในชีวิตทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า ประชาชนในประเทศแถบ สแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย

Dicrendonk (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน เป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ท้าทายมีอำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานจึงถือว่าเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ก่อให้เกิดความคิด

สร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่บุคคลในคงสภาพและมีปริมาณที่เพียงพอ หากพบว่าครูทำงานอย่างไม่มีความสุขแล้ว ย่อมมีผลโดยตรงต่อการสอนนักเรียนปัจจัยทั้งหมดนี้บ่งบอกการทำงานของครู จึงได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิฑยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้แนวคิดของ Manion (2013) โดยศึกษาเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยกำหนดการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2560 รวมจำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยเปรียบเทียบจากตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามวิทยฐานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ครู คศ. 1	85	70
ครู คศ. 2	54	48
ครู คศ. 3	31	28
รวม	170	146

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หลักฐาน ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามแนวคิดของ Manion (2003) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดทัศนคติของ Likert (1932) ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จากแนวคิดของ Manion (2003) ใน 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
ปรึกษากับประธานผู้ควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหาและสถิติที่ใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---|
| 3.1 ดร.ชนวิน ทองแพง | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.ภักดิ์ภูริ์ สมพงษ์ธรรม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.วิไลลักษณ์ พูลมา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ |

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) แล้วนำมา
ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำเสนอประธานผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณา และนำ
แบบสอบถามไปทดลองใช้กับครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
(Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยหาความสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Item-total correlation) วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product
moment correlation) พบว่า แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.62 - 0.78

5. จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-203) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
0.97 แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียนบางบ่อ
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 ฉบับโดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ส่งคืน เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำคะแนนที่ได้จากการตรวจไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีหลักเกณฑ์ในการแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) ประสิทธิภาพในการทำงานและวิทยฐานะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe'test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -Distribution)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of square)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการ

ทดสอบค่าที (t -test) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธีของของเซฟเฟ้ (Scheffe'test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบัววิฑยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ

เพศ	$n = 146$	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	48	32.90
หญิง	98	67.10
รวม	146	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนบางบัววิฑยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 และเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบัววิฑยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$n = 146$	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	70	47.90
10 - 20 ปี	51	34.90
มากกว่า 20 ปี	25	17.10
รวม	146	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ
47.90 รองลงมาคือ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 และ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.10

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	n = 146	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีวิทยฐานะ	70	47.90
ครูชำนาญการ	48	32.90
ครูชำนาญการพิเศษ	28	19.20
รวม	146	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ ส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ
47.90 รองลงมาคือครูชำนาญการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และครูชำนาญการพิเศษ
จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครู	n = 146		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.01	0.69	มาก	4
2. ด้านความรักในงาน	4.01	0.68	มาก	3
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.21	0.62	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.12	0.58	มาก	2
รวม	4.09	0.58	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	n = 146		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.21	0.77	มาก	1
2. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด	4.21	0.80	มาก	2
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.95	0.77	มาก	7
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง	3.96	0.87	มาก	6
5. ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงาน โดยไม่มีความจำเป็น	4.01	0.88	มาก	4
6. เพื่อนร่วมงานรับฟังและให้คำปรึกษาท่านได้	3.95	0.84	มาก	8
7. ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.97	0.91	มาก	5
8. ท่านมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูคนอื่น	3.88	0.97	มาก	9
9. ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	4.03	0.91	มาก	3
รวม	4.01	0.69	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ครูตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด และครูสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูคนอื่น

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความรักในงาน

ด้านความรักในงาน	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.04	0.96	มาก	3
2. ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	3.85	0.74	มาก	6
3. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	3.92	0.81	มาก	5
4. ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.02	0.80	มาก	4
5. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ รับผิดชอบ	4.10	0.84	มาก	2
6. งานสอนของท่านเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ	4.16	0.80	มาก	1
รวม	4.01	0.68	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานสอนของครูเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อ
ผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ
และครูรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่
ครูรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.21	0.75	มาก	4
2. ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.73	มาก	7
3. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ	4.19	0.74	มาก	5
4. ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	4.26	0.78	มาก	2
5. ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	4.27	0.70	มาก	1
6. ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	4.25	0.77	มาก	3
7. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	4.17	0.76	มาก	6
รวม	4.01	0.68	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน ครูรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ และครูทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	<i>n</i> = 146		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.73	มาก	6
2. ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	4.08	0.78	มาก	7
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	4.08	0.79	มาก	8
4. เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่าน ทำงานสำเร็จ	4.18	0.74	มาก	1
5. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถ ในการทำงานของท่าน	4.13	0.69	มาก	5
6. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	4.16	0.68	มาก	2
7. ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	4.14	0.70	มาก	4
8. ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจาก เพื่อนร่วมงาน	4.15	0.67	มาก	3
รวม	4.12	0.58	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านแสดง
ความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน และ ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน
ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ
 วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
 ในการทำงาน และวิทยฐานะ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครู
 โรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6
 จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของครู	ชาย		ระดับ	อันดับ	หญิง		ระดับ	อันดับ
	n = 48				n = 98			
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.90	0.84	มาก	4	4.07	0.61	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.00	0.71	มาก	3	4.02	0.66	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.24	0.63	มาก	1	4.20	0.61	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.19	0.54	มาก	2	4.09	0.59	มาก	2
รวม	4.08	0.63	มาก		4.09	0.57	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ
 วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก

ครูชาย เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน
 ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน

ครูหญิง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน
 ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของครู	ชาย		หญิง		t	p
	n = 48		n = 98			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.90	0.84	4.07	0.61	1.21	0.22
2. ด้านความรักในงาน	4.00	0.71	4.02	0.66	0.15	0.88
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.24	0.63	4.20	0.61	-0.37	0.70
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.19	0.54	4.09	0.59	-0.94	0.34
รวม	4.08	0.63	4.09	0.57	0.11	0.91

จากตารางที่ 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของครู	ต่ำกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี		ระดับ	อันดับ				
	n = 70		n = 51		n = 25							
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD						
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.03	0.65	มาก	4	3.84	0.76	มาก	4	4.30	0.56	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.06	0.65	มาก	3	3.84	0.74	มาก	3	4.24	0.54	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	0.58	มาก	1	4.12	0.68	มาก	1	4.44	0.53	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.10	0.55	มาก	2	4.04	0.61	มาก	2	4.35	0.54	มาก	2
รวม	4.10	0.56	มาก		3.96	0.63	มาก		4.33	0.51	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ได้ดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ
และด้านความรักในงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ
ด้านความรักในงาน

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ
และด้านการติดต่อสัมพันธ์

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.59	1.79	3.83*	.02
	ภายในกลุ่ม	143	66.91	.46		
	รวม	145	70.50			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	3.24*	.04
	ภายในกลุ่ม	143	64.42	.45		
	รวม	145	67.35			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	.88	2.34	.09
	ภายในกลุ่ม	143	53.99	.37		
	รวม	145	55.76			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.67	.83	2.52	.08
	ภายในกลุ่ม	143	47.49	.33		
	รวม	145	49.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.16	3.47*	.03
	ภายในกลุ่ม	143	48.09	.33		
	รวม	145	50.42			

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และด้านการติดต่อสัมพันธ์และความรักในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe' test)

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ใน การทำงาน	\bar{X}	10-20 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.96	4.10	4.33
10-20 ปี	3.96	-	-.14	-.37*
ต่ำกว่า 20 ปี	4.10		-	-.23
มากกว่า 20 ปี	4.33			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความสุขในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี
		3.84	4.03	4.30
10-20 ปี	3.84	-	.19	-.46*
มากกว่า 20 ปี	4.03		-	.27
ต่ำกว่า 10 ปี	4.30			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี ส่วนคู่อื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความรักในงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	10-20 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.84	4.06	4.24
10-20 ปี	3.84	-	-.22	-.40*
ต่ำกว่า 10 ปี	4.06		-	-.18
มากกว่า 20 ปี	4.24			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านความรักในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี โดยครู มีความสุขในการทำงาน ด้านความรักในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ

ความสุขในการทำงานของครู	ไม่มีวิทยฐานะ				ครู ชำนาญการ				ครูชำนาญการ พิเศษ			
	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 51		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 25		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>			\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.13	0.64	มาก	4	3.80	0.77	มาก	4	4.07	0.61	มาก	3
2. ด้านความรักในงาน	4.17	0.58	มาก	3	3.83	0.73	มาก	3	3.92	0.74	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.34	0.55	มาก	1	4.05	0.64	มาก	1	4.17	0.68	มาก	2
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.18	0.54	มาก	2	3.98	0.62	มาก	2	4.21	0.56	มาก	1
รวม	4.21	0.52	มาก		3.91	0.63	มาก		4.10	0.60	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางปะอินวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะได้ดังนี้

ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับและด้านความรักในงานตามลำดับ

ครูชำนาญการ มีความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงานตามลำดับ

ครูชำนาญการพิเศษ มีความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	3.62*	.02
	ภายในกลุ่ม	143	67.09	.46		
	รวม	145	70.50			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.49	1.74	3.91*	.02
	ภายในกลุ่ม	143	63.85	.44		
	รวม	145	67.35			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.21	3.26*	.04
	ภายในกลุ่ม	143	53.33	.37		
	รวม	145	55.76			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	.74	2.22	.11
	ภายในกลุ่ม	143	47.68	.33		
	รวม	145	49.17			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.21	3.63*	.02
	ภายในกลุ่ม	143	47.98	.33		
	รวม	145	50.42			

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe'test)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะโดยรวม

วิทยฐานะ	\bar{X}	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ
		3.91	4.10	4.21
ครูชำนาญการ	3.91	-	-0.19	-0.30*
ครูชำนาญการพิเศษ	4.10		-	-0.11
ไม่มีวิทยฐานะ	4.21			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ ด้านความรักในงาน

วิทยฐานะ	\bar{X}	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ
		3.83	3.92	4.17
ครูชำนาญการ	3.83	-	-0.09	-0.34*
ครูชำนาญการพิเศษ	3.92		-	-0.25
ไม่มีวิทยฐานะ	4.17			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความรักในงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีความสุขในการทำงานด้านมากกว่าความรักในงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ
ด้านความสำเร็จในงาน

วิทยฐานะ	\bar{X}	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ
		4.05	4.17	4.34
ครูชำนาญการ	4.05	-	-.12	-.29*
ครูชำนาญการพิเศษ	4.17		-	-.17
ไม่มีวิทยฐานะ	4.34			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ กับ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีระดับความสำเร็จในงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกวิทยฐานะ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

วิทยฐานะ	\bar{X}	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ไม่มีวิทยฐานะ
		3.80	4.07	4.13
ครูชำนาญการ	3.80	-	-.27	-.33*
ครูชำนาญการพิเศษ	4.07		-	-.06
ไม่มีวิทยฐานะ	4.13			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการกับครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มากกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำนวน 170 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.62 - 0.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานครู จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t -test) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe'test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สรุปผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ครูตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด และ ครูสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ

1.2 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานสอนของครูเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ รับผิดชอบ และ ครูรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของครู ครูรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ และครูทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ตามลำดับ

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของครูแสดงความยินดีกับครูเมื่อท่านทำงานสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพยายามในการทำงานทำให้ครูได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถสั่งสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ จนเกิดความสำเร็จในงาน และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะถ้าเป็นงานที่มีความสำคัญที่ทำหายความสามารถก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ พัททษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ที่ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ครูตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด และครูสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้ ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีนโยบายให้ครูทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการทำงาน ทุกคนทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับชาคริสต์ ทองรักษาติ (2556) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ งานสอนของครูเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ ครูรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ รับผิดชอบ และ ครูรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในสังคม ช่วยสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับ พัททษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับโอกาสให้ทำงานที่ทำหายความสามารถของครู ครูรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ และครูทำงานที่ทำหายได้สำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน และ

ได้รับโอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถจนเกิดผลสำเร็จ ซึ่งมีความยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาของตนได้รับประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับธงชัย สันติวงศ์ (2534, หน้า 76) ที่กล่าวว่า หากผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์กรดีที่สุดผลขององค์กรจะสำเร็จได้ต้องมีการเตรียมเป็นอย่างดีล่วงหน้า ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีลักษณะดีและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรย่อมทำให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของครูแสดงความยินดีกับครูเมื่อครูทำงานสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพยายามในการทำงานทำให้ครูได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมให้ความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกันมีการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและเพื่อนร่วมงานแต่ละท่านรู้สึกยินดีที่มีโอกาสร่วมงานกันและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีให้แก่สมาชิกในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพจนทำงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

2.1 ครูชายและหญิงมีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้มีการมอบหมายงานให้ครูชายและครูหญิงได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณเท่ากัน มีการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชายและหญิงมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

มากกว่า 20 ปี เป็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน สร้างสรรค์งานด้วยตนเอง มีพร้อมทุกอย่าง ในชีวิต มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านความภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนรายด้าน พบว่า มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ไม่มีวิทยฐานะส่วนมากจะเป็นครูรุ่นใหม่จะได้รับมอบหมายงานอื่นนอกจากการสอน จึงมีความมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อให้ตนเองได้รับการพัฒนาในด้านวิชาชีพ รวมทั้งมีความหวังในเรื่องวิทยฐานะที่เพื่อสูงขึ้น ส่วนครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการนั้นส่วนมากจะเป็นครูที่ปฏิบัติงานมานาน มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต รวมทั้งผลตอบแทนจากตำแหน่งวิทยฐานะ จึงอาจทำให้ความมุ่งมั่น ทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ความสามารถ ความรับผิดชอบต่องานมีมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีการพัฒนางานให้เป็นที่ไปตามวิทยฐานะ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการซึ่งสอดคล้องกับ บัณฑิตา คำโฮม (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำมาเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีนโยบายให้ครูมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูอื่น ๆ สร้างความตระหนักในเรื่องความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง และควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. ด้านความรักในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความรู้สึกที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของครูเพื่อให้ครูทำงานได้ประสบความสำเร็จมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนสร้างความตระหนักให้ครูได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จและได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน

5. ผู้บริหารควรให้ครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำมาเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบในการสร้างความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อ วิทยาลัยการศึกษาด้านการติดต่อสัมพันธ์

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาลัยการศึกษาด้านการศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

บรรณานุกรม

- กนกพร เศรษฐกร. (2553). *ความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน*.
การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยารัตน์ อึ้งคณา. (2549). *ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2546). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: วันเนสพรีนติ้ง.
- คัตนางค์ มณีศรี และวัชรารัตน์ เฟงจิตต์. (2545). *จิตวิทยาเพื่อคุณ: บทสารคดีทางวิทยุ*. กรุงเทพฯ:
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. ม.ป.ท
- เจริญศักดิ์ นิมสง่า. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามฮาร์เวสต์ จำกัด*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชีวนันท์ พิษสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อ
ความสุขและความสำเร็จในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐา ตรีหิรัญ. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข. (2544). *การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานใน
สำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ
จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2534). *การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: เลิศไทย.

- ชร สุนทรราชูท. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธารณ์ ทองอก. (2552). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรใน
สำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด
ศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาอนามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคลความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงกชชรร เพิกนิล. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัตหีบ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์*. อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สรรพสิทธิประสงค์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปพิชญา วนะสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงาน ความสามารถเผชิญ
และฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลประจำ:
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ ะสี. (2544). *สุขภาวะทางจิต-สุขภาวะทางจิตวิญญาณ*. *วารสารหมอชาวบ้าน*, 22(261),
41-46.

- ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *คู่มือชีวิต. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.*
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.*
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 18(ฉบับพิเศษ), 36-45.*
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พุดิพงษ์ มนต์รีโพธิ์. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รวมศิริ เมณะโพธิ์. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
 นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ. (2549). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ
 พนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไตร์ฟในประเทศไทย.
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม,
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- วิทยา นาควัชระ. (2539). *วิธีการที่จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จมากขึ้น*. ม.ป.ท.
 วิทยากร เชียงกุล. (2548). *ความสุขซื้อไม่ได้ แต่สร้างได้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: แปลนพรีนซ์ดีง.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒน์.
- สดีไสย์ ชันติวรพงศ์. (2551). *ความสุข คู่มือพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สมิต สัจฉกร. (2549). *การบริหารความขัดแย้ง*. *ฟอร์ ควอลิตี้*, 13(103), 32-34.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (2555). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
 2555*. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 6.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *สรุปสาระสำคัญ
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
 เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2545). *ปัญหาสังคม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). *ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย.
 วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46(3), 227-231.
- อรุณวดี คุ่มศิริพิทักษ์. (2545). *การเสริมสร้างอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานใน
 โรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well-being*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/-ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>
- Dierendonk, V. (2005). *Organization: Structure and process behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Francis, L. J. (1999). Happiness is thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford happiness inventory and Eysenck's dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26, 5-11.
- Franken, R. E. (2002). *Human motivation* (5th ed.). New York: Wada Worth Thomson Learning.
- Gerdtham, U., & Johannesson, M. (2000). Income-related inequality in life-years and quality adjusted life-years in Sweden. *Journal of Health Economic*, 19, 1007-1026.
- Kjerulf. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). *Personality and happiness: Is mental health a mediator? Personality and Individual Differences*, 22, 249-256.
- Lykken, D., & Tellege, A. (2003). Personality prediction of happiness. *Psychological Reports*, 88, 817-824.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Ma, C., Samuels, M. E., & Alexander, J. (2003). *Factors that influence nurses' job satisfaction. Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- Neto, F. (2001). Personality predictors of happiness. *Psychological Reports*, 88, 817-824.
- Randall, C. M. (1986). Job satisfaction of chiefs administrative officer of teacher education Program Dissertation Abstracts International of teacher education program. *Dissertation Abstracts International*, 48(1), 21-A.
- Tassell, N. A. (2009). *Motivation and well-being in humanitarian health workers*. Doctor of Philosophy in Psychology, Massey University, Palmrston North, New Zealand.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.042

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

15 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาววิภาวี สุขห่อง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920324 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประยูร อิมสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.043

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

17 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาววิภาวี สุขหรั่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920324 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.043

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

25 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาววิภาวี สุขหรั่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920324 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นำวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

3. ข้อมูลที่ตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ในการวิจัยสำหรับงานนิพนธ์ มิได้นำข้อมูลไปทำการใด ๆ ให้เสื่อมเสียหรือให้คุณให้โทษแก่ผู้หนึ่งผู้ใด

4. ใครขอความกรุณาจากท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถามและตอบทุกข้อคำถามตามสภาพความจริงที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึก เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัยไปใช้ต่อไป การให้ข้อมูลบิดเบือนจะทำให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินการต่าง ๆ และเพื่อปรับปรุงแก้ไข

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาววิภาวี สุขหรั่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะคำถามที่กำหนดให้เลือกตอบ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - 10 - 20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
3. วิทยฐานะ
 - ไม่มีวิทยฐานะ
 - ครูชำนาญการ
 - ครูชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการรับรู้เพียงช่องเดียว

ความหมายของคะแนนความสุขในการทำงาน

- 5 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับการรับรู้					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
การติดต่อสัมพันธ์							
1.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน						
2.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด						
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง						
5.	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีควมจำเป็น						
6.	เพื่อนร่วมงานรับฟังและให้คำปรึกษาท่านได้						
7.	ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						
8.	ท่านมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูคนอื่น						
9.	ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานได้						
ความรักในงาน							
10.	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน						
11.	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ						
12.	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ						
13.	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี						
14.	ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ						
15.	งานสอนของท่านเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ						

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับการรับรู้					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ความสำเร็จในงาน							
16.	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
17.	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						
18.	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ						
19.	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ						
20.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน						
21.	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ						
22.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า						
การเป็นที่ยอมรับ							
23.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน						
24.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน						
25.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี						
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ						
27.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน						

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	ระดับการรับรู้					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
การเป็นที่ยอมรับ							
28.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
29.	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น						
30.	ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน						

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		1	2	3			
การติดต่อสัมพันธ์							
1.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านไม่เคยคิดลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	เพื่อนร่วมงานรับฟังและให้คำปรึกษาท่านได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านและหัวหน้างานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านมีการวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับครูคนอื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ท่านสามารถเปิดเผยความรู้สึกนึกคิด ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ความรักในงาน							
10.	ท่านรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11.	ท่านรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.	งานสอนของท่านเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคมและประเทศชาติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ผล
		1	2	3			
ความสำเร็จในงาน							
16.	ท่านมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17.	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18.	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19.	ท่านรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20.	ท่านได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21.	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความยินดีกับท่านเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29.	ท่านมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30.	ความพยายามในการทำงานทำให้ท่านได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
การติดต่อสัมพันธ์		ความสำเร็จในงาน	
1	.79	16	.68
2	.65	17	.63
3	.62	18	.71
4	.70	19	.71
5	.69	20	.73
6	.76	21	.78
7	.70	22	.73
8	.75	การเป็นที่ยอมรับ	
9	.74	23	.67
ความรักในงาน		24	.69
10	.77	25	.74
11	.76	26	.76
12	.72	27	.69
13	.74	28	.71
14	.68	29	.68
15	.76	30	.70

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97