

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ฤติมา บุญบำรุง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

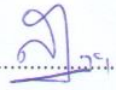
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

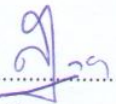
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ฤติมา บุญบำรุง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

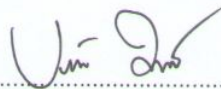
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกุล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยพงษ์ รุ่งงาม)

  
.....กรรมการ  
(ดร.วรชัย ภิรมย์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับคำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และตรวจแก้ไขจนสมบูรณ์  
อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญาบุ ธีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์  
ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำ  
งานนิพนธ์ครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ กรรมการสอบงานนิพนธ์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน  
ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบคุณคุณครูอาจารย์ที่เป็น  
กลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดี

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ  
อันสำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้สำเร็จการศึกษาในที่สุด

ฤติมา บุญบำรุง

58920444: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ ข้าราชการครู/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ฤติมา บุญบำรุง: ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ (HAPPINESS OF WORK OF TEACHERS IN SATTAHIP DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3)  
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศฎญา ชีระวนิชตระกูล, กศ.ด. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 152 คน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .25-.78 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแล้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $p < .05$ ) โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่
3. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสื่อการเรียนการสอน ห้องจัดกิจกรรมและห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียน

58920444: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: HAPPINESS OF WORK/ TEACHERS/ CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

RUETIMA BOONBUMRUNG: HAPPINESS OF WORK OF TEACHERS IN SATTAHIP DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISOR COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D. 102 P. 2017.

The purpose of this study was happiness of work of teachers in Sattahip district under chonburi primary educational service area office 3. The sample consisted of 152 teachers by gender, duration of the operation and the size of the school. The instrument used in the research is questionnaires are rating scale of the 5 levels. The discrimination items were “between .25 to .78”. The reliability was .91. The statistics used to analyze data were mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (SD), *t*-test and One-way ANOVA.

The research found that:

1. Happiness of work of teachers in Sattahip district under chonburi primary educational service area office 3 was the overall at high level, the average in the highest level sort by average rating in descending order following was the (1) Balance between life and work, (2) The potential and progress of the organization, (3) Compensation and Benefits and Leadership and culture in the organization, Environmental, Job responsibilities were high level.

2. The comparison of happiness of work of teachers in Sattahip district under chonburi primary educational service area office 3 by gender is the differences were not significant statistically. Female and male teachers are happy at work is no different. Classified to the duration of the operation the differences were not significant statistically. Teachers who are work at 10 years least and more than 10 years the happiness in the workplace is no different. Classified to the size of the school was the difference is statistically significant level ( $p < .05$ ). The teachers working in middle schools are happy more than teacher to work in a larger school.

3. Guidelines for enhancing happiness of work of teachers in Sattahip district under chonburi primary educational service area office 3: should focus on all personnel in the organization is happy to work, the creation of good an atmosphere, Relationships at work, Harmony, Supporting, Various facilities such as the media of instruction and event rooms or classrooms are there enough teachers and learners.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพทั่วไปของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	11
ความสุขในการทำงาน.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 15 โรงเรียน.....	44
2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ.....	51
3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	51
4 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา.....	52
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	52
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	53
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	54
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	55
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	56
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้าน โอกาส และความก้าวหน้าในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	56
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ.....	57



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน 58
13	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน..... 59
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมแต่ละปีจ้ยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 60
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 61
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในงาน..... 62
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 63
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร..... 63
19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ..... 64
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร..... 65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	65
22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม.....	66

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	6



ของสังคมและพัฒนาเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จะสามารถแข่งขันในระดับสากล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ให้ผู้เรียนมีความเก่ง ดี และมีความสุข แต่ท่ามกลางสภาพปัญหาเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบในการทำงานเพื่อสร้างรายได้ในการเลี้ยงชีพตนและครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ประสบปัญหาในการทำงานมาก เช่น ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้เรียน ปัญหาด้านการจัดการภายในสถานศึกษา ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพของการทำงานของครูสอนทั้งสิ้น ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายของนักบริหารการศึกษา ที่จะต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารการศึกษา โดยการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือ โรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา แต่จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษา ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้นรักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงาน อันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

ดังนั้น แนวทางการบริหารยุคใหม่ในหลายองค์กร รวมถึงแวดวงทางการศึกษา ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร โดยมีความพยายามปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือ โรงเรียนแห่งความสุข เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่า ต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนที่เก่ง ดี และมีความสุข แต่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์เป็นโลกไร้พรมแดนข้อมูลข่าวสารที่ไม่หยุดนิ่งและเชื่อมโยงกันทั่วทั้งโลก ผนวกกับความท้าทายใหม่ของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของชุดความรู้ใหม่ ๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกัน ซึ่งไม่ใช่แต่เพียงในระดับชุมชนหรือประเทศเท่านั้น แต่แข่งขันกันในระดับสากลและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิม กลายเป็นสังคมแบบพหุวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาในฐานะสถาบันหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงถูกคาดหวัง

จากสังคมในฐานะกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่ซับซ้อนของประเทศและการพัฒนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองถาวรต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายใหญ่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน เพื่อไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป และด้วยสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบันพ่อแม่ผู้ปกครองมุ่งในการประกอบอาชีพของตนได้ ส่งผลต่อการให้เวลาแก่บุตรหลานที่ทำได้น้อยลง บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนจึงยิ่งเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาก็ยังจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ซึ่งหลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาเกิดมาจากบุคลากรภายในที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญงอกงาม โดยสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ครูที่สำคัญของครูได้ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนโดยให้เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2548, หน้า 43-44)

สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก และตามที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของ โรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว มีอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ โดยคำนึงถึงการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง ความสุขในการทำงานถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญ

กับยุคโลกาภิวัตน์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกัน คือ ความสุขในการทำงาน และถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชุณหพราน, 2549, หน้า 36-45) ในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้ความสำคัญแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ผู้ประกอบการอาชีพดังกล่าวจึงต้องมีความรู้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 1)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลย ก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครู เกิดจากปัจจัยที่หลากหลาย ดังแนวคิดของโรจนรินทร์ โกมลหิรัญ (2551) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เกี่ยวข้องต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ขณะที่ ชिरศักดิ์ อัครบวร (2542) กล่าวว่า ครูที่ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด มีความมัธยัสถ์ เพราะหากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สิน และอาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งเป็นการพิจารณาในมุมมองด้านเศรษฐกิจ ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลงแม้ในช่วงเวลาที่ปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ความสุขในการทำงานขององค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์ และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี

ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกัน คือ ความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ในด้านความสุขทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบในงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

### คำถามของการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ เป็นอย่างไร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ



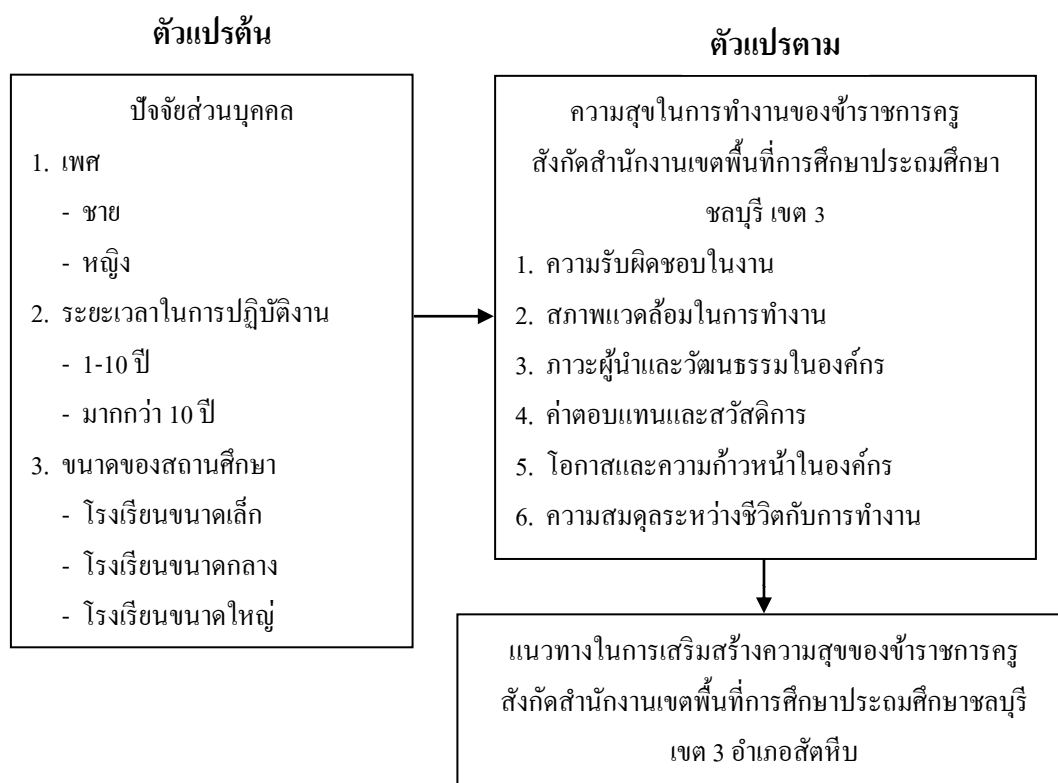
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยจำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

3. ทำให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

4. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 254 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากกลุ่มประชากรโดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ 152 คน ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 ท่าน ครูชำนาญการ 2 ท่าน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

#### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

##### 3.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.2 หญิง

##### 3.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

###### 3.1.2.1 1-10 ปี

###### 3.1.2.2 มากกว่า 10 ปี

##### 3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

###### 3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

###### 3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

#### 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในงาน 2) สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงาน ไม่รู้สึกถึงความเครียด ความเบื่อหน่ายงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน

3. ข้าราชการครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนประจำอยู่ในโรงเรียนที่เปิดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และได้รับเงินเดือนประจำ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

4.1 เพศ หมายถึง ข้าราชการครูเพศชายและข้าราชการครูเพศหญิง

4.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี มากกว่า 11 ปี ขึ้นไป

4.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดโรงเรียน ดังนี้

4.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่ทำการเปิดสอน โดยมีนักเรียนตั้งแต่ 1 คน-120 คน

4.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่ทำการเปิดสอน โดยมีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน-300 คน

4.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่ทำการเปิดสอน โดยมีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน-1,000 คน

5. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

7. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูได้รับการเลื่อนเงินเดือน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีอย่างยุติธรรมหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้ง โอกาสได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง มีความพอใจในการวางแผนในการกำหนดเวลาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและครอบครัว

9. ค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเหมือนค่าจ้าง

10. สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการ จัดให้เพื่อให้ข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะข้าราชการเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวด้วย

11. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

12. วัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน ความมุ่งประสงค์ขององค์กร การให้อำนาจ การตัดสินใจ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ การเอื้ออาทร การบูรณาการ  
และความหลากหลายของบุคลากร

13. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร  
สถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ
2. ความสุขในการทำงาน
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ โดยมีโรงเรียนของรัฐบาล 15 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนตามขนาดได้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน

### ความสุขในการทำงาน

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

#### ความหมายของความสุข

ประเวศ วะสี (2544, หน้า 41) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ การสิ้นไปของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็น โรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจการเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัวจัด ขนาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง โง่ คิด และทำอะไรไม่ถูกต้อง

อภิชัย มงคล (2544, หน้า 229-230) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนา

ตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้ สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สุนันทา ศรีศาสนกุล (2546) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข มีสุขภาพจิตและกายดี สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างไม่มีปัญหาและมีความพึงพอใจในชีวิต วงศ์ วรรณพิเชฐ (2547, หน้า 24) ให้ความหมายของความสุขว่า มีความสุขและความพอใจ โชคดีและยินดี

สุวิทย์ หิรัญยภรณ์ (2548, หน้า 32 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) ให้ความหมายของความสุขว่า ความสบาย ความสำราญ ปราศจากโรค

วิลเลียม เจมส์ นักจิตวิทยาอเมริกัน (วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 11-12) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า “แรงจูงใจในการทำกิจกรรมแทบทุกอย่างของคน คือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข”

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายคำว่า สุข คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่น เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ให้ความหมายเป็นความสำเร็จ โดยมีอิสรภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้น ความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข เป็นเรื่องชีวิตด้านสังคม (สมชาย สักดาเวทอิสร, 2544) ซึ่งเป็นรูปธรรมและการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) โดยมีดัชนีชี้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2548) ซึ่งกระบวนการต้นของความสุขมีลักษณะหลายอย่างร่วมกัน และมีความคล้ายคลึงกัน โดยเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม (ศิริบุรณ์ สายโกสุม, 2550) ความสุขนั้นไม่ได้อยู่ภายนอกแต่อยู่ในตัวบุคคล รวมถึงจิตใจและอารมณ์ความรู้สึก จะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้ (อรุณี กรศรีทิพา, 2549)

สุชาติ ศรีรักษา (2550, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

Happy 8 ของ สสส. กล่าวว่า ความสุข คือ สิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ เพื่อจะได้สิ่งต่าง ๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่างไม่เว้นแต่วัตถุ

ทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคน และสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนา หลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าแก่ตนเอง ซึ่งนำไปสู่ ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดี หรือการขาดความสุข ในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง และความสุขทั้ง 8 ประการ เป็นความสุขพื้นฐานที่ตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการมีสุขภาพที่ดี การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักผ่อนคลายเป็นสันตนาการ การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว มีคุณธรรมประจำใจ การมีเศรษฐกิจ การเงินที่ดี การได้พัฒนาไปหาความรู้ การมีครอบครัวที่ดีและมีสังคมที่มีความสุข เมื่อข้าราชการ มีความสุขกับพื้นฐานชีวิตแล้ว ก็จะส่งผลดีกับการทำงาน ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551)

สไตน์ ชันดิรพงศ์ (2551, หน้า 41-43) ให้ความหมายของความสุขว่า ความเบิกบาน อย่างลึกซึ้งที่เกิดจากจิต ซึ่งมีสุขภาวะดียิ่งที่ไม่ใช่ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่ความรู้สึกรหรืออารมณ์ชั่วครู่ แต่เป็นภาวะการณณ์ดำรงที่ดีที่สุด

พรวิภา มานะต่อ (2551) ให้ความหมายของความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผล จากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใตสภาพแวดล้อมและสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป

ดลฤดี สุวรรณศิริ (2552, หน้า 55-64) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสุขไว้ว่า การสร้าง ความสุขก็เปรียบเสมือนกับการผลิตสินค้าอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องรู้แหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มีคุณภาพ รวมทั้งขั้นตอนหรือกระบวนการผลิตที่ถูกต้องวิธี เพื่อจะได้สินค้าที่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับ ความต้องการ รวมทั้งมีมากพอที่จะแบ่งปันให้กับผู้คนที่อยู่รอบข้าง โดยการสร้างความสุขนั้น สามารถทำได้ด้วยวิธีการเรียบง่าย จากการเริ่มต้นตั้งคำถามที่ว่า ในชีวิตของแต่ละคนนั้น ได้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หรือยัง

สิ่งแรก คือ สามารถสร้างกำลังใจด้วยตนเองหรือไม่ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในชีวิต ย่อมต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งจะพบว่า การที่จะพยายามทำ ทุกอย่างสุดความสามารถ แต่แล้วยังมีช่องโหว่หรือความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจ และโดยมาก ก็ไม่รู้ตัวในขณะที่สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นแล้ว แต่เมื่อผลที่ปรากฏออกมาเกิดความเสียหายรุนแรงในช่วง วิกฤตินั้นเอง สมองของคนเราจะปิดกั้นความตื่นตระหนกหรือความเจ็บปวดโดยอัตโนมัติ ทำให้ รู้สึกว่าสถานการณ์ที่น่าหวาดกลัวหรือเลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้น ดูราวกับว่าไม่ใช่เป็นเรื่องจริงและเมื่อ ผ่านไปสักระยะหนึ่งพอตั้งสติได้ก็จะรู้สึกหมดกำลังใจในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมักจะคิดทวนอยู่กับ



ความผิดพลาดของตนเองเหล่านั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามสร้างกำลังใจขึ้นมาใหม่

สิ่งที่สอง คือ มีงานที่รักทำแล้วหรือยัง คนที่มีความสุขมักเป็นคนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ซึ่งนอกจากที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพแล้ว ผลงานเหล่านั้นยังมีรูปแบบพิเศษเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่คนเราจะได้งานที่ถูกต้องกับลักษณะอุปนิสัยหรือความชื่นชอบส่วนตัว และไม่ว่าความจำเป็นอะไรก็ตามที่ทำให้ต้องผินทอนทำงานที่ไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกเบื่อ แต่ก็ยังสามารถที่จะทำชีวิตให้เต็มไปด้วยความรื่นรมย์ ใช้ชีวิตด้วยความกระตือรือร้น โดยการหาเวลาว่างทำสิ่งที่ชอบในแต่ละวัน ซึ่งถึงแม้ว่าการทำสิ่งเหล่านั้นจะไม่ได้เป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทน แต่ความสุขที่ได้รับนั้นมีความหมายและมีค่ามากกว่าเงินทองหลายเท่าตัว

สิ่งที่สาม คือ มีการจัดสรรเวลาในชีวิตอย่างลงตัวแล้วหรือยัง คนที่คิดว่าชีวิตคือความยุ่งยาก ก็มักจะมีแบบแผนการใช้ชีวิตที่เต็มไปด้วยความสับสนวุ่นวาย แต่คนที่เข้าใจชีวิตจะรู้ว่าชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่ลำบากพออยู่แล้ว โดยที่ไม่ต้องเป็นกังวลหรือไปทำอะไรที่มันยุ่งยากมากขึ้น ดังคำที่กล่าวว่า “คนที่มองโลกในแง่ดีจะไม่รู้สึกเครียดตามหรือตีโพยตีพายไปกับความทุกข์ร้อน เพราะต้องรู้คืออยู่แล้วว่า โลกเป็นสถานที่น่าเศร้าเพียงใด มีแต่คนมองโลกในแง่ร้ายเท่านั้นที่พยายามรื้อฟื้นเรื่องเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ทุกวัน” การใช้เวลาในการดำเนินชีวิตนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่ต้องรู้จักจัดสัดส่วนของงานและความเป็นส่วนตัวให้ลงตัว เพื่อที่จะได้ไม่ต้องนึกเสียใจภายหลังว่าได้ใช้เวลาหมดไปอย่างไม่คุ้มค่ากับการที่โลกได้คำนวณมาให้ทุกคนสามารถใช้สร้างความสุขให้ชีวิตได้อย่างเพียงพอ

สิ่งที่สี่ คือ รู้แหล่งความสุขใกล้ตัวแล้วหรือยัง แหล่งความสุขที่ใกล้ชิดมนุษย์มากที่สุดก็คือ ธรรมชาติ ทั้งนี้ มนุษย์มีสายสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและลึกซึ้งเชื่อมโยงกับธรรมชาติโดยตรง และหลายคนก็มีความเชื่อว่า สภาวะภายในของมนุษย์ก็คือส่วนหนึ่งของธรรมชาตินั่นเองและเมื่อใดก็ตามที่ได้กลับเข้าไปสัมผัสกับธรรมชาติก็จะรู้สึกถึงความอึมอึม เบิกบาน ความงดงามและความสมดุลแห่งชีวิตที่ขาดหายไป นอกจากนี้ในธรรมชาติยังมีเรื่องราวต่าง ๆ มากมายที่ทำให้ได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวข้อคิดดี ๆ จากสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติที่อยู่รอบตัว ซึ่งโดยทั่วไปสมองของมนุษย์จะสามารถตีความและแปลงสิ่งที่เป็นรูปธรรมให้กลายเป็นนามธรรมหรือเชื่อมโยงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเอง หากมีสิ่งสำคัญซึ่งสร้างความสุขดังกล่าวมานี้ครบถ้วน ก็จะพบว่า ในชีวิตนั้นจะมีแต่สิ่งดี ๆ และพิเศษมากมายรออยู่ เพียงแต่ต้องเอาสิ่งเหล่านั้นมาพิจารณาสำรวจคัดเลือกรวมทั้งประกอบกันขึ้นมาอย่างชาญฉลาด จนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต

สมหวัง วิทยาปัญญาานนท์ (2552 อ้างถึงใน จันทกฤต กฤตธรรม, 2553) ได้นิยามแนวคิดของความสุขในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสุข คือ ความรู้สึกสะดวกสบาย (ความรู้สึกที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ต้องอดทน)
2. ความสุข คือ ความทุกข์ที่ลดลง (เป็นจิตสัมพันธ์ เมื่อทุกข์เริ่มทุเลาเบาบาง)
3. ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อความต้องการหรือความอยากของเราได้รับการตอบสนอง (กิเลสได้รับการตอบสนอง)
4. ความสุข คือ ความรู้สึกใจสงบไม่วุ่นวาย
5. ความสุข คือ ความรู้สึกดีขึ้น เมื่อความไม่อยากเป็นความน่ารังเกียจได้พ้นไป
6. ความสุข คือ ภาวะความรู้สึกสบายที่สารสุขในร่างกายได้ถูกกระตุ้นให้หลั่งออกมาจนเกิดอาการปิติยินดี (บางคนฉีดสารเสพติดกระตุ้นให้ร่างกายเกิดสุขจากสารเคมี ซึ่งไม่ถูกต้อง)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552, หน้า 1) ให้คำจำกัดความของความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พระธรรมปิฎก (ม.ป.ป., หน้า 1 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549) ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับจากปัจจัยภายนอก และความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายใน หรือจิตวิญญาณ เกิดจาก การปรุงแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

Bradburn (1969, p. 484) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลของความรู้สึกทางบวกและการไม่มีความรู้สึกทางลบ นั่นคือ บุคคลมีความรู้สึกที่ดีมากตลอดช่วงชีวิต บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีอารมณ์เช่นนั้นเป็นการเน้นอารมณ์ที่เป็นสุข ซึ่งในความหมายนี้ เป็นความหมายที่ใกล้เคียงกับความหมายที่ใช้พูดคุยกันในชีวิตประจำวัน

Argyle and Martin (1991, p. 77) ให้ความหมาย ความสุข ว่าเป็นการประเมินของบุคคล ในขณะที่นั้นว่ามีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น มีความเบิกบานใจ มีความยินดี มีอารมณ์ที่ดี และ ไม่มีความรู้สึกทางลบ เช่น ซึมเศร้าและความวิตกกังวล

Orem (2001, p. 106) ได้กล่าวถึงความสุข ว่าเป็น ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเอง ว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

Gavin and Mason (2004) กล่าวถึงความสุข ว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเอง แต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบพึงพอใจ โดยความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิด เลือกลงในสิ่งที่ต้องการ และอำนาจเสรีภาพ ในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตน ให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการ ได้ถูกต้องรู้ว่า ควรใช้ความรู้ อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัด อบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Alexandrova (2005, pp. 301-324) ความสุขในทางจิตวิทยา เป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ ที่แต่ละบุคคลตัดสินใจมีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ ที่ผ่านมามีในอดีต และทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิต หลักการวิถีคิด ประสบการณ์ชีวิต อาจมีทั้งที่ ก่อให้เกิดความสุขและความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำ ประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Dupuy (n.d. อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล, 2551) ได้ให้ความหมายของความสุข ว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้ของ บุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวัน และหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละ บุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปแบบ ของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคล และความแตกต่างกัน ไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

สรุป ความสุข คือ สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้น ในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพ ที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

#### **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

ความหมายความสุขในการทำงาน

ในปี ค.ศ. 1999 Diener, Suh, Lucas and Smith (1999) อธิบายความหมายของคำว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน คือ อารมณ์ของความรู้สึกที่ดี ที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของ บุคคลและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน

อารมณ์ที่เป็นสุข สนุกกับงาน และอารมณ์ทางลบ ได้แก่ ความคับข้องใจ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน และในปี ค.ศ. 2010 ได้ใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective well-being) แทนคำว่า ความสุข (Happiness) และมีความหมายครอบคลุมถึงความนับถือตนเอง (Self-esteem) ความสนุกสนาน (Joy)

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคม การทำงานเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้หุ้ใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546, หน้า 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุข ว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมา ซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ ทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Opener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุข จะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่า ทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความสุขและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความสุข ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้น จะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้ จะทำให้พนักงานเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

Friedrickson (2006 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งคณา, 2549) มองความสุขในการทำงานต่างกันอย่างสิ้นเชิง ไม่ได้มองแค่เพียงอารมณ์สูงสุดที่จะทำให้สนุกสนานหรือตื่นเต้น แต่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่กำลังทำงาน โดยให้ความเห็นว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงานเท่านั้น ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Positive sharing company โดย Kjerulf (2007) Chief happiness officer กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)

5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
7. มีความรู้สึกรักสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

Makikangas, Feldt, and Kinnunen (2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์ และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลผู้นั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ เป็นการตัดสินความรู้สึกโดยบุคคลผู้นั้น เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน

Lopper (2008) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของชีวิตที่ต้องเดินด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ ดังนั้น การมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

อินทิตรา ปัทมมิตร (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นการมีจิตใจเบิกบานเป็นสุข กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา ทำงานอย่างมั่นใจ และทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน

จิวนันท์ พิษสะกะ (2544, หน้า 14) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีใจชอบในงาน สนุกและเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานนั้น ๆ

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิด หรือความรู้สึกยึดมั่นด้วย โลภะ โทสะ โมหะ นั่นคือ การไม่เห็นแก่ตัว หรือการทำงานโดยไม่หวังในสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่าง คือ ทำให้การทำงานเป็นของสนุก

เกษม ตันติผลาชีวะ (2546) กล่าวถึงความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศ และเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ในองค์กร

อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวก ปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียวิญ  
 หมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคล  
 ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิต  
 ที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นได้ส่งผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกทางบวกมากกว่า  
 ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

หลวงไพศาลศิลปศาสตร์ (2547, หน้า 27 อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548) กล่าวถึง  
 แนวการทำงานให้มีความสุข ควรทำดังนี้

1. ต้องทำกิจทุก ๆ อย่างที่เป็นหน้าที่ของเรา จะต้องทำไม่ว่าจะสำหรับตัวเองก็ดี สำหรับ  
 เพื่อนมนุษย์ด้วยก็ดี สำหรับชาติภูมิก็ดี หรือสำหรับโลกทั้งหมดก็ดี

2. การกระทำเหล่านี้ต้องกระทำด้วยความเต็มใจและความจริงใจ และความตั้งใจ  
 อย่างแข็งแรงที่สุด พึงเส็งกระทำให้ดีที่สุดที่จะกระทำได้

3. ต้องนับเอาความจริงเป็นที่ตั้ง ประพฤติตัวให้จริง เชื่อถือแต่ที่จริงและกระทำตาม  
 ความจริง อย่าเอาเรื่องเล็กน้อยที่จะเป็นเครื่องทำให้เกิดความรำคาญมาเป็นอารมณ์ เช่น ทะเลาะ  
 วิวาท ริษยาชิงดีกัน หรือก่อการให้เป็นเหตุอริใหญ่ขึ้น

4. ต้องเห็นความบันเทิงแห่งสมบัติโลก มีความงอกงามองพืชและสตรีและจะนำเอา  
 ความบันเทิงมาเป็นประโยชน์แก่ตน เมื่อคนได้สังเกตเห็นความสำราญบันเทิงของโลกแล้ว คนก็ย่อม  
 ได้รับความบันเทิงสุขสำราญ

5. ต้องรู้จักพระคุณของสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นผู้ที่มีความกตัญญู  
 ต่อศาสนาและบ้านเมือง

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547, หน้า 23) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีสูตรความสำเร็จ  
 แต่สิ่งที่ต้องมี คือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงจะมีความสุข  
 เป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ จึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

พรรณิภา สืบสุข (2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำ  
 ในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
 ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

รัศมี รัชชธร (2550) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุข  
 ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดี เกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงาน  
 ในแต่ละวัน



พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึก สบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุข ซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 5.1) สภาพการทำงาน (Work environment) 5.2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และ 5.3) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

วีณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้อง โดยสร้างความสุขทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

จีระ หงส์ถาวรภัก (2555, หน้า 82) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ตัวบุคคลพึงมี เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและสอดคล้องกับงานที่ทำ

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนับสนุนกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ มีการแสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต็น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของความสุข

ขงจื้อ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, 2545) แบ่งความสุขเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การเชื่อฟังผู้ใหญ่
2. องค์ประกอบของกลุ่ม ยอมรับโครงสร้างของลำดับชั้นทางสังคม ไว้วางใจผู้มีอำนาจ ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น ความกลมกลืน และเป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่ม
3. องค์ประกอบการทำงาน ได้แก่ การศึกษา การเรียนรู้ ทักษะ การทำงานหนัก การอดออม
4. องค์ประกอบในการประพฤติปฏิบัติ ความสงบสุข ความถ่อมตน และความมีวินัย ความสุขตามปรัชญาของขงจื้อ เน้นที่ความเป็นอยู่อันดีของครอบครัว สังคมมากกว่าความสุข

ส่วนบุคคล วัฒนธรรมจีนจึงเน้นการแบ่งปันความสำเร็จให้แก่กลุ่ม การทำประโยชน์ให้แก่สังคม ถือเป็นความสุขสูงสุด ความพยายามหาความสุขใส่ตนถือเป็นสิ่งไม่มีคุณค่าน่าละอาย

วศิน อินทสระ (2549, หน้า 67) กล่าวว่า อนาคตที่สร้างด้วยการทำงานนั้น เป็นอนาคตที่มั่นคง น่าสรรเสริญ ชื่อเสียงเกียรติยศที่ได้รับด้วยการทำงานนั้นเป็นสิ่งบริสุทธิ์ไม่เจือด้วยโทษ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นงานที่สุจริต การงานใดที่เราทำด้วยความบากบั่น พากเพียร เมื่อการงานนั้นสำเร็จลง ก็เป็นความปราบปลื้ม ภาคภูมิใจ อิ่มใจไปนาน การทำงานที่ปราศจากโทษ จึงเป็นวิธีหนึ่งในการผ่อนคลายความทุกข์ และก่อให้เกิดความสุข ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสร้างอนาคตอีกด้วย เพราะการสร้างอนาคตด้วยอะไร ๆ ก็ไม่ดีเท่าด้วยการทำงาน ดังนั้น ความสุขที่เกิดจากการทำงาน จึงเป็นความสุขที่ไม่มีโทษ เราจึงควรฝึกให้มีความสุขในการทำงานของเรา

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน จะทำให้อุบลากรมีความสุขดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และการเพิ่มผลประกอบการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น

1. ความสุขทางกาย (Happy body) ความสุขจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่
2. น้ำใจงาม (Happy heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกละเมียดเมื่อยเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น
3. ผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน หรือการใช้ชีวิต ต้องรู้จักปล่อยวาง ต้องมีคำว่า หยุด เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อไป
4. พัฒนาสมอง (Happy brain) ความสุขจากการได้เรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน คนเราเรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทอง เกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มันเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ความศรัทธาศาสนา และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความเชื่อศรัทธา เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคนที่องค์การต้องสร้าง

6. ปลอดภัย (Happy money) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่าหาความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่ที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนองความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนอยู่ที่รู้จักพอ

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อ เป็นแม่ ญาติผู้ใหญ่ บุตร ภรรยา หรือหลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พักอาศัย ข้อเสนอเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากการวิจัยเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อาจมีองค์ประกอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขอีก ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น บรรลุยังเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มิติของความสุขภายในจิตใจที่มีความใกล้เคียงกัน คือ การได้ใช้เวลาว่าง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นเป็นที่รัก เช่น สามี ลูก เป็นต้น

สมิต สัชชุกร (2552, หน้า 3-5) ที่กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก และชอบเราก็จะมีความสุข แต่ถ้าหากไม่สามารถเลือกงานได้ เราก็ต้องใช้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำอยู่ แสวงหาวิธีการที่จะทำให้รัก และพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจนำงานที่เรารักหรือชอบจริง ๆ แต่ไม่ได้ทำเป็นงานอดิเรก

2. การที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุข เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ขาดต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากคน ทั้งในและนอกองค์กร

3. การที่ได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากจะทำ ถือเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม ฝ่าฝืน ทุ่มเท ใฝ่ใถ่ตรง จนเกิดความทุ่มเทให้กับความอย่างจริงจัง

Lu and Shih (1997) ได้ทำแบบแผนแห่งความสุขกับประชากรได้หวั่น ไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ เช่น คำชมเชย การให้เกียรติ

2. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี เช่น ครอบครัวอบอุ่น บุตรประสบความสำเร็จในชีวิต
3. ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย
4. ความสำเร็จในการทำงาน เช่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำงานบรรลุเป้าหมาย
5. มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย เช่น เข้าใจความหมายของชีวิต หรือเชื่อในโชคชะตา มั่นเป็นเช่นนั้นเอง
6. มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมรับและชื่นชม เช่น ได้หยุดพักผ่อนในขณะที่คนอื่นทำงานหนัก
7. รู้สึกถึงการควบคุมตนเอง และมีความประจักษ์ในตน เช่น บรรลุเป้าหมายในชีวิต หรือพยายามให้ดีที่สุด และได้รับความวิจารณ์ที่คนปรารถนา
8. อารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ
9. สุขภาพ เช่น ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ

จากผลการศึกษาของ Lu and Shih (1997) พบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือ โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จ นอกจากนี้ ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความเชื่อสัจจจากพวกพ้อง และบุคคลในครอบครัว การประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้มีหลักฐานมั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือ การเป็นคนดีมีศีลธรรม มีคุณธรรม เป็นความยินยอมยอมรับความเป็นไปในชีวิต ในทศวรรษที่ผ่านมาความสุขเป็นรูปแบบใหม่ที่เข้ามาแทนที่รูปแบบการรักษาทางร่างกาย และจิตใจ ในหนังสือสุขภาพคน ปี ค.ศ. 2010 (United States Department of Health and Human Services: USDHHS, 2000) ได้วางเป้าหมายการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคเป็นเป้าหมายหลักทางการแพทย์ของสหรัฐอเมริกา เป็นการปรับบริการทางด้านสุขภาพ เนื่องจากสองในสามของประชากรอเมริกันที่ตายก่อนถึงวัยอันควร มีสาเหตุมาจากแบบแผนในการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 75 ของเงินที่ใช้ในการบริการทางด้านสุขภาพ ใช้รักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นโรคเรื้อรัง นอกจากนี้ ค่ารักษาพยาบาลยังเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 12 เพิ่มสูงกว่ารายได้ของชาติในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา (ค.ศ. 1960-1990) จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นที่โรคและความเจ็บป่วยมาเป็นสุขภาพ และความเป็นอยู่อันดี (Randall, 1996)

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงานขององค์กร สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ ปัจจัยในการสร้างความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน องค์กรประกอบหลักที่สำคัญ คือ มีความรักและศรัทธาต่องานที่ทำ มีความภาคภูมิใจ รับรู้ถึงคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผลของความรู้สึกในทางบวกต่องาน องค์กรประกอบเหล่านี้จะช่วยให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสของความกดดันที่มีอยู่รอบด้านได้อย่างมั่นคง

### ประเภทของความสุข

สุขของคฤหัสถ์ หรือคิหิสุข หรือกาม โภคิสุข 4 เป็นความสุขที่แท้จริงของปุถุชน ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548, หน้า 193)

1. อตติสุข หรือสุขเกิดจากความมีทรัพย์ คือ ภาคภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรง ความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม
  2. โภคสุข หรือสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือ ภาคภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบนั้น เลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์
  3. อนนุสุข หรือสุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือ ภาคภูมิใจ เอิบอímใจ ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร
  4. อนวัชชสุข หรือสุขเกิดจากความประพฤตินี้ไม่มีโทษ คือ ภาคภูมิใจ เอิบอímใจว่า ตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครติเตียนไม่ได้ ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ
- ปัจจัยที่ส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2553, หน้า 91)

1. ความเป็นมิตร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
2. งานที่ทำมีความสุข
3. เจ้านายที่ดี
4. มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work/ Life balance)
5. งานมีความหลากหลาย
6. เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่
7. รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น
8. เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม
9. ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้
10. เงินเดือนดี

สุขภาวะ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย (พระไพศาล วิสาโล, 2553, หน้า 13-15)

1. สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดพ้นโรคภัยไข้เจ็บ ไม่ค่อยอยากหิวโหย มีปัจจัยสี่เพียงพอกับอัตรภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลภาวะหรือภัยธรรมชาติ มีการเอาใจดูแลร่างกาย รวมทั้งบริโภคและใช้สอยอย่างถูกต้องเหมาะสม ดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

2. สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นกลมกลืน ประกอบด้วย ไม่ตรีจิตมิตรภาพ ปราศจากสัมพันธภาพที่ร้ายฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต สิทธิเสรีภาพได้รับการคุ้มครอง ปลอดพ้นจากการถูกคุกคามหรือเบียดเบียน ขณะเดียวกันก็ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนต่อผู้อื่น

3. สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การมีจิตที่สดชื่น เบิกบาน ผ่องใส และสงบสุข ไม่ก่ลัดกลุ้มกังวล มีกำลังใจและมั่นคงภายใน ปราศจากความท้อแท้ หดหู่ เสรีโศกหรือโกรธ มีเมตตากรุณา และจิตที่อ่อนโยน สามารถเข้าถึงสุขประณีตได้

4. สุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การมีความรู้และความคิดที่ถูกต้องดีงาม ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้จักคิดหรือพิจารณาด้วยเหตุผล จนสามารถแก้ปัญหาหรือหลุดพ้นจากความทุกข์ ตลอดจนรู้จักดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยวิธีการแห่งปัญญา สามารถเป็นที่พึ่งของตนได้

### ระดับความสุข

พุทธทาสภิกขุ (2542) ได้กล่าวถึงความสุข มี 3 ระดับ คือ

1. สุข เพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

2. สุข เพราะอยู่เหนืออำนาจาม หรือเป็นความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากระทบตัวเราเป็นความรัก หลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือกำหนดยึดถือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลของบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

3. สุข เพราะละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกูของกู อยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งที่สำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้ คือ ไม่มีตัวกูของกู ถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว ความสุข 10 ชั้น แบ่งได้ ดังนี้

3.1 กามสุข สุขเนื่องด้วยกาม ได้แก่ ความสุขโสมนัสที่เกิดขึ้นด้วยอาศัยกามคุณ

3.2 ปฐมฌานสุข สุขเนื่องด้วยปฐมฌาน ซึ่งสังคจากามและอกุศลธรรมทั้งหลาย ประกอบด้วย วิตก ปีติ สุข และเอกัคคตา

3.3 ทุติฌานสุข สุขเนื่องด้วยทุติยฌาน ซึ่งประกอบด้วย ปีติ สุข และเอกัคคตา

3.4 ตติยฌานสุข สุขเนื่องด้วยตติยฌาน ซึ่งประกอบด้วย สุข และเอกัคคตา

3.5 จตุตถฌานสุข สุขเนื่องด้วยจตุตถฌาน ซึ่งประกอบด้วย อุเบกขา และเอกัคคตา

3.6 อากาสนัญญาตนสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยอากาสนัญญาตนสมาบัติ ซึ่งล่วงพ้นรูปสัญญาได้โดยสิ้นเชิง ปฏิขสัญญาล่วงลับไปหมด ไม่มนสิการนันทตสัญญา นึกถึงแต่ อวกาสนอนันต์เป็นอารมณ์

3.7 วิญญาณัญญาตนสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยวิญญาณัญญาตนสมาบัติ ซึ่งคำนึง วิญญาณอนันต์เป็นอารมณ์

3.8 อากิญจัญญาตนสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยอากิญจัญญาตนสมาบัติ ซึ่งคำนึง ภาวะที่ไม่มีอะไรเลยเป็นอารมณ์

3.9 เนวสัญญานาสัญญาตนสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยเนวสัญญานาสัญญาตนสมาบัติ อันถึงภาวะที่มีสัญญาก็ไม่ใช่ ไม่มีสัญญาก็ไม่ใช่

3.10 สัญญาเวทิตนโรธสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยสัญญาเวทิตนโรธสมาบัติ อันถึงภาวะที่ดับสัญญาและเวทนาทั้งหมด

ถ้าจัดให้ย่อเข้า สุข 10 ชั้นนี้ ก็รวมเข้าได้เป็น 3 ระดับ คือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2552, หน้า 530-531)

1. กามสุข สุขเนื่องด้วยกาม

2. ฌานสุข หรือ (อัญญ) สมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยฌานหรือสุข เนื่องด้วยสมาบัติ 8 แยกเป็น 2 ระดับย่อย

2.1 สุขในรูปฌาน หรือสุขเนื่องด้วยรูปฌาน 4

2.2 สุขในอรุฌาน หรือสุขเนื่องด้วยอรุฌาน 4

3. นิโรธสมาบัติสุข สุขเนื่องด้วยนิโรธสมาบัติ

พระธรรมปิฎก (2545, หน้า 5-6) ได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกล้ำ เลยจากตามองเห็น คือ เรื่องของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือ เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จัก การปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้น โลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียน ของโลกธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิต



ตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติ ได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาตีก็น่าเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว

พุทธศาสนาแบ่งความสุขออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548, หน้า 121)

ขั้นที่ 1 ความสุขจากเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น และกายของเรา ซึ่งเป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนา หรือเป็นความสุขจากการบริโภคในระบบทุนนิยมนั่นเอง

ขั้นที่ 2 ความสุขจากการให้ด้วยศรัทธา เมื่อนุญษ์พัฒนาขึ้น มีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา เมื่อให้ด้วยศรัทธาก็จะมีความสุขที่แท้จริงจากการให้ แต่ในระบบทุนนิยม การให้ไม่ได้ให้ด้วยศรัทธา แต่เป็นการให้ด้วยค้นหา เช่น อยากมีเกียรติ อยากได้ลคภายี เป็นต้น จึงเป็นการให้ที่ไม่มีความสุข เพราะขาดศรัทธา

ขั้นที่ 3 ความสุขอันเกิดจากการดำรงชีวิตที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ หรือไม่อยู่ด้วยความหวังสุขจากสิ่งสมมติที่ไม่ยั่งยืน ได้แก่ การทำงานเพื่อหวังผลสำเร็จของงานเป็นจุดหมาย ดังนั้นในทางพุทธศาสนา เราจึงสามารถทำงานอย่างมีความสุขได้ แต่ในระบบทุนนิยมนั้น จุดหมายการทำงานอยู่ที่เงิน (เงินเป็นของสมมติ) ดังนั้นในระหว่างทำงานจึงมีแต่ความทุกข์ เพราะยังไม่ได้เงิน และจะมีความสุขได้ก็ต้องไปพักผ่อน

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง โดยใช้ “ธรรมชาติ” ได้แก่ ปราโมทย์ ปัสสัทธิ สุขและสมาธิ

ขั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิต

#### แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือ ทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรม และการให้คุณค่า (Values and ethics)

ความเป็นผู้นำ Leo (n.d. อ้างถึงใน ทศ คณนาพร และพันโทอานันท์ ชินบุตร, 2555, หน้า 72-73) ได้เขียนหนังสือเรื่อง It takes a CEO: It's time to lead with integrity ได้เขียนถึงคุณสมบัติของ “ผู้นำองค์กรในอนาคต” ที่น่าสนใจมาก คือ

1. Bright. Well educated and well-informed: เป็นคนเฉลียวฉลาด การศึกษาดี และมีข้อมูลพร้อม
  2. An inquiring mind: มีจิตใจใฝ่รู้
  3. Articulate: สามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิดออกมาได้เป็นภาพพจน์อย่างชัดเจน
  4. Exceptionally hard working: ตั้งใจมุ่งมั่นทำงานหนัก
  5. Honest and ethical: มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์
  6. Demonstrates a sense of fairness and fair play: แสดงออกให้เห็นถึงการมีความเป็นธรรมและยอมรับการแข่งขันอย่างยุติธรรม
  7. Lives life with grace: ตั้งมั่นบนชีวิตแห่งความโอบอ้อมอารีและรู้จักให้อภัย
  8. Loves people: รักผู้คน
  9. Hates bigotry: ไม่ด้นทุรัง เกลียดการดูถูกเหยียดหยาม
  10. Shows courage: แสดงออกซึ่งความกล้าหาญ
  11. Take (smart) risks: ยอมรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด
  12. Make tough decisions in a timely way: สามารถตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ ได้ภายในเวลาอันเหมาะสม
  13. Acts on conviction: สามารถดำเนินการบางอย่างเพื่อยอมรับความผิด
  14. Demonstrates patience-up to a point: มีความอดกลั้นได้ถึงในระดับหนึ่ง
  15. Spots talent and keeps on looking: รู้จักเลือกและแสวงหาคนเก่ง
  16. Delegates without second question: มอบอำนาจให้โดยปราศจากความกังวลใจ
  17. Acknowledges multiple constituencies: เปิดเผยและมีความรับผิดชอบต่อบรรดากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
  18. Know where the buck really stops: รู้ว่าต้องเป็นผู้ตัดสินใจ โยนออกไปให้ใครไม่ได้อีกแล้ว
  19. Tolerates loneliness: ทนสภาพการถูกโดดเดี่ยว
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker involvement) ผู้นำต้องเข้าใจถึงแก่นแท้ของการทำงานต้องมี “สติ” รู้ตระหนักในหน้าที่อันควรทำและไม่ควรทำทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีชีวิตที่มีทั้ง “คุณค่า” และ “คุณภาพ” เพราะความสุขกับความเป็นจริงในปัจจุบัน สุขอย่างมีสติ และสุข

อย่างมีคุณภาพ ถือเป็นเรื่องธรรมดา แต่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร พนักงานทุกคน คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างทายาทในการทำงาน สร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากความเป็นผู้นำ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรแล้ว ยังมีเงื่อนไขจำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ที่บุคคล 3 ฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน คือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากร และ 3) บุคลากรทุกคนในองค์กร สิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้เข้าใจเสียก่อน เพราะการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขไม่จำเป็นต้องทำทั้ง 8 กล่องแห่งความสุข แต่ทุกคนในองค์กรสามารถช่วยกันประเมินความพร้อมได้ว่าองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงขององค์กร มีเรื่องใดมาก น้อย สภาพบริบท ทุนเดิม และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล (2553 อ้างถึงใน นิสารัตน์ ไวยเจริญ, 2554) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่ โดยนำร่อง 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรี) ในระยะที่ 1 และขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียง ของจังหวัดอื่น ๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินงาน โครงการ เสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2554-2556) ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงาน สามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร หรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น 7 Cs ดังนี้

1. Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้น คนที่จะช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วย ทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2. Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

3. Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร

ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง โดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

#### 4. Contact (การติดต่อประสานงาน)

5. Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริมไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

1. Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

2. Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

สรุป การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพหรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน คือ

1. กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2. จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

3. สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กรระหว่างองค์กร โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้ง่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคมยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจ

ให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัด และได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน

#### องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือที่ทำงานแห่งความสุขจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่างนี้เป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายสุดท้าย คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ สอดคล้องกับโครงการพัฒนาแห่งชาติ (UNPD) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ไว้ 3 ส่วน คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม เพราะคนถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า องค์กรแห่งความสุขหรือความสุข 8 ประการ เป็นเครื่องมือชิ้นหนึ่งที่ช่วยให้คนเกิดความสุข ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและนำไปยังความสุขของชุมชน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบทั้งสิ้น 8 ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านการผ่อนคลาย ด้านพัฒนาสอง ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี (ชาญวิทย์ วสันธนารัตน์, 2551, หน้า 18-25)

1. Happy body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี
2. Happy heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริง คือ การเป็นผู้ให้
3. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่า การที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชนย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
4. Happy relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า การที่คนทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

7. Happy money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการทำงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### เพศ

เพศเป็นสาเหตุขั้นพื้นฐานหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงได้รับความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน แต่ก็มีผลแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกที่แตกต่างกัน รวมทั้งศาสตร์ที่นำมาปรับใช้ ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ความสามารถในการประนีประนอม เจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปได้ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจบุคลากรในการทำงาน อันส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความสุข เพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบและเจ้าระเบียบกว่าเพศชาย จึงทำให้เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู มีงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่นำเพศมาใช้ในการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ และพบว่า เพศที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทงงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข (2544) ได้ศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงาน ผู้ทำงานในสำนักงานของโรงเรียนอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับเรื่องกฤษฏี สุวรรณอำไพ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดิสก์ไครฟ์ ในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมต่างกัน

จากงานวิจัยที่ยกมาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ได้นำเพศมาเป็นตัวแปรที่ศึกษา และพบว่า เพศ มีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเพศมาเป็นตัวแปรหนึ่งในงานวิจัย

### ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาการเปรียบเทียบผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า เกิดความแตกต่างกันเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสามารถในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข บุคคลที่ทำงานมานานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลที่ทำงานมานานจะมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าใจปัญหาได้ดี นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2537, หน้า 33) กล่าวถึงความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน คือ จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานประเมินจำนวนความหลากหลายของตำแหน่ง การบริหารดูแลผู้รับผิดชอบและระยะเวลาที่ปฏิบัติกับแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับลลิตา ศรีเสาวคนธ (2554) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริคส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่ยกมาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ได้นำระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำเพศมาเป็นตัวแปรหนึ่งในงานวิจัย

### ขนาดของโรงเรียน

ลาวัลย์ เอื้อศิริพรฤทธิ (2541, หน้า 97-98) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนและของเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาค้นคว้า คือ ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นสูงกว่าครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ดังนั้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ชยภัทร หอมทอง (2549) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตรวด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลที่มีสถานที่ที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานด้านอื่น และด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรม เสมอภาค และด้านการทำงานภายใต้ธรรมณูญ ในองค์กรที่ตนเองพอใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

คุณชญ์ สงขาว (2550, หน้า 40) ได้ทำการศึกษาคำถามสำรวจและประเมินระดับความสุขของประชาชน: ศึกษาในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอกีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความสุขอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด โดยแยกตามปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุข ดังนี้ ปัจจัยก่อให้เกิดความสุขระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านชีวิต ครอบครัว ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ด้านการจัดการบริหารที่ดี ภาครัฐทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 85

ธารณี ทองเอก (2552) ศึกษาความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสุขในการทำงานเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงามด้านปลอดภัย ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้าน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มี



ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีรายได้ต่อเดือน 3,000-15,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กรตั้งแต่ 21-30 ปี ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

อัญชุลี จานงศ์ผล (2553, หน้า 56-58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง ความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) จำแนกตามสายงาน พบว่า ด้านผลตอบแทน

ที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และจำแนกตามสาขา พบว่า ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) การเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานจำแนกตามอายุงาน ไม่แตกต่างกันตามสายงาน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และโดยรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ศึกษาระดับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความสุขในการทำงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสม่ำเสมอในงานและ ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ครูเริ่มทำงาน อายุ 40 ปี และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้าน ความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ ป.บัณฑิต และปริญญาโทหรือ สูงกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงานและ ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน การมองวิชาชีพเชิงบวก และด้านความเชื่อถือศรัทธา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสุขทางใจ รองลงมา คือ ด้านความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม 2) การรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน สำหรับด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งสิ้น 164 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงานและความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านความรู้สึกทางลบ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และผลการศึกษาด้านปัจจัยสุขภาพกับความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบด้านสุขภาพสังคม อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา เป็นด้านสุขภาพจิตและด้านสุขภาพกาย และผลการศึกษาด้านปัจจัยภายในองค์การกับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งปัจจัยคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนปัจจัยผลลัพธ์ที่คาดหวังและปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ

สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านงานและด้านความมีอิสรภาพส่วนบุคคล

อารดา บุญเลิศ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี มีอายุงาน 1-10 ปี มีสถานภาพสมรสโสด และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ รักการเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งองค์ประกอบ 5 อันดับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี การสนับสนุนจากองค์กร และความรักในงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Neto (2001 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549) ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford happiness inventory แบบประเมินบุคลิกที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน พบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการแสดงออกทางสังคม มีความสัมพันธ์กันในทางลบกับภาวะความสุข

Emmon (1986, p. 51) ได้ศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพด้านความพยายามว่า จะส่งผลต่อความสุขอย่างไร ลักษณะของการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านความพยายามส่วนบุคคลและความสุข ซึ่งความสุขนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ และความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัย พบว่า อารมณ์เชิงบวกจะเชื่อมโยงอย่างมากกับความหมาย การเห็นคุณค่าในตนเอง และการประสบความสำเร็จ ส่วนอารมณ์ในเชิงลบจะเชื่อมโยงกับการไม่ประสบความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้จึงพบว่า ความพยายามยังเป็นตัวทำนายที่เข้มที่สุุดต่อความพึงพอใจในชีวิต

Francis (2003, pp. 273-283 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา (2549) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับภาวะความสุขของนักศึกษาในเยอรมัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาใน University of Wurzburg จำนวน 331 คน ใช้แบบสอบถามแบบวัดความสุขตามแบบของมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด (The Oxford happiness inventory: OHI) การวัดทัศนคติต่อศาสนาคริสต์ของฟรานซิส (The Francis scale of attitude toward christianity) และแบบสำรวจบุคลิกภาพ (Eysenck personality 40 questionnaire) ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างศาสนากับภาวะความสุขในนักศึกษาเยอรมัน

Tsou and Liu (2001) ได้ศึกษาถึงภาวะความสุขกับขอบเขตของความพึงพอใจในคนไต้หวัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนไต้หวันอายุ 20-64 ปี ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified two-stage sampling พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีภาวะความสุขอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาวะความสุขและความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ยังไม่แต่งงาน รวมทั้งการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส และความพึงพอใจในอาชีพและลักษณะของบุคลิกภาพ (Personal characteristics) มีผลต่อความแตกต่างกันของภาวะความสุขและความพึงพอใจในแต่ละบุคคล

Canals (2002, pp. 253-259 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระดับความวิตกกังวลของหญิงในขณะตั้งครรภ์ ซึ่งศึกษาถึงบุคลิกภาพโดยใช้

แบบสำรวจบุคลิกภาพ (Eysenck personality questionnaire) ความวิตกกังวลเครื่องมือประเมินความวิตกกังวลผู้ใหญ่ (State-trait anxiety inventory questionnaire for adults: STAI) และปัจจัยส่วนบุคคลเช่นอายุระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาในหญิงตั้งครรภ์จำนวน 96 คน ที่มีความต้องการในการมีบุตร พบว่า บุคลิกภาพแบบคนที่เป็นโรคประสาท (Neurotic) มีความสัมพันธ์กับระดับความวิตกกังวลของหญิงตั้งครรภ์อย่างมีนัยสำคัญ และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความวิตกกังวลแบบสภาวะ (State) และลักษณะอาการ (Trait) ของหญิงตั้งครรภ์ในช่วงเวลาที่ศึกษา

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 15 โรงเรียน จำนวน 254 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 152 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังตารางที่ 1

2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 ท่าน ครูชำนาญการพิเศษ 2 ท่าน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 15 โรงเรียน

ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก		
โรงเรียนบ้านหินวง	8	6
โรงเรียนบ้าน กม.ห้า	11	6
โรงเรียนขนาดกลาง		
โรงเรียนบ้านอำเภอ	16	14
โรงเรียนบ้านเขาจิจรรย์	8	6
โรงเรียนวัดหนองจับเต่า	20	18
โรงเรียนวัดนาจอมเทียน	12	10
โรงเรียนเกล็ดแก้ว	9	7
โรงเรียนจุกเสม็ด	9	7
โรงเรียนบ้านเขาบายศรี	17	15
โรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์	10	8
โรงเรียนชุมชนบ้านช่องแสมสาร	25	13
โรงเรียนบ้านขลอด	20	13
โรงเรียนขนาดใหญ่		
โรงเรียนบ้านบางเสร่	30	10
โรงเรียนบ้านสัตหีบ	31	10
โรงเรียนอนุบาลบ้านเต่าถ่าน	28	9
รวม	254	152

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน  
ประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ถามความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งกำหนดความต้องการมากน้อยตามลำดับความต้องการ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

1. แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ที่ได้มาจากการหาค่าการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยผู้วิจัย จะนำด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่มีค่าน้อยที่สุด เพื่อลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในด้านนั้น โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยกำหนดหัวข้อคำถามที่จะทำการศึกษาในลักษณะกว้าง ๆ ล่วงหน้าก่อนทำการศึกษา เป็นลักษณะคำถามแบบเปิด ประเด็นที่สำคัญ คือ แนวทางการเสริมสร้างความสุขในด้านที่ข้าราชการครู มีค่าของความสุขในระดับน้อยที่สุด ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์ผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า

2. อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก ปากกา



## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู จากตำรา เอกสาร และบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่าง ๆ และศึกษาการสร้างแบบสอบถามของ พัชรี ปัญญาเลิศศรีทธา (2548)
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จหีบ ภายใต้งานแนะนำของประธานและกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์
4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. จัดพิมพ์แบบประเมินและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

## การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปดำเนินการ ดังนี้
  - 1.1 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตรวจสอบและแก้ไข สำนวนภาษา ความถูกต้องของเนื้อหา
  - 1.2 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย
    - 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
อนันต์นาวิ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
    - 1.2.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
    - 1.2.3 นาวาตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เทพ จิระโร อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา  
ประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อ  
 ประธานกรรมการควบคุมนิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัย  
 ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มข้าราชการครู  
 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ  
 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total  
 correlatin) และรวบรวมทุกข้อไปหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า อยู่ระหว่าง .25-.78 ซึ่งเป็นค่าอำนาจ  
 จำแนกที่ยอมรับได้

2.2 นำเครื่องมือไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา  
 (Coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน  
 ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 บูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการครู  
 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืน  
 จำนวน 152 คิดเป็นร้อยละ 100

1.3 นำข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาหาค่าการวิเคราะห์ทางสถิติ  
 โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยผู้วิจัยหาค่าความสุขในการทำงานในด้านที่น้อยที่สุด เพื่อลงพื้นที่  
 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญถึงแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของด้านที่มีค่าน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความสุขในการทำงาน  
 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ  
 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัดโดยการกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด  
 และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-25)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

## 2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ขอบหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดไว้และทำการบันทึกข้อมูลแล้ว จึงนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณเพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะประกอบด้วยสถิติ ดังนี้

1. ในการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (*t*-test)

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพครบถ้วนแล้ว จะนำข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงมาถอดเป็นข้อความ จากนั้นทำการตรวจสอบข้อมูล โดยเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่าง 4 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 นางปิยะฉัตร วาริชล

ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลบ้านตาถ่าน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

- 4.2 นางสาวกองแก้ว กระจาปณ์การ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
- 4.3 นางกฤษณา ศรีอินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล  
บ้านเตาถ่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
- 4.4 นางเบญจา นาเอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ไปให้ข้าราชการครู จำนวน 152 คน ทำ แล้วจากนั้นจึงได้รวบรวมข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

$n$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา ( $t$ -test Independent)
$P$	แทน ความน่าจะเป็น
*	แทน นัยสำคัญที่ระดับ .05
$F$	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา $F$ -Distribution

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอน ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์การหาความสุขในการทำงานสถานภาพ จำแนกตามเพศ ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	9	5.90
2. หญิง	143	94.10
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จหีบ จำนวน 152 คน เป็นเพศชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 เพศหญิง 143 คน คิดเป็นร้อยละ 94.10

ตารางที่ 3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1. ต่ำกว่า 10 ปี	60	39.50
2. มากกว่า 10 ปี	92	60.50
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จหีบ จำนวน 152 คน เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มากกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50

ตารางที่ 4 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของสถานศึกษา		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	12	7.90
2. โรงเรียนขนาดกลาง	111	73.00
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	29	19.10
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำนวน 152 คน เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 โรงเรียนขนาดกลาง 111 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และโรงเรียนขนาดใหญ่ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10

**ตอนที่ 2** เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ความสุขในการทำงาน	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความรับผิดชอบในงาน	3.87	0.50	มาก	5
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.55	มาก	6
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	4.23	0.93	มาก	4
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.55	0.22	มากที่สุด	3
5. โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	4.85	0.45	มากที่สุด	2
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.99	0.86	มากที่สุด	1
รวม	4.39	0.97	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูมีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านความรับผิดชอบในงาน	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่านมีความเหมาะสม	3.84	0.65	มาก	5
2. งานของท่านมีความท้าทาย	3.93	0.68	มาก	3
3. งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง	4.06	0.70	มาก	1
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงาน	3.73	0.86	มาก	7
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	3.78	0.73	มาก	6
6. ผู้บังคับบัญชารับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน	3.96	0.69	มาก	2
7. เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน	3.86	0.74	มาก	4
รวม	3.88	0.72	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ผู้บังคับบัญชารับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน งานของท่านมีความท้าทาย ตามลำดับ



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.66	0.77	มาก	7
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	3.82	0.76	มาก	6
3. เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.69	มาก	2
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	4.01	0.70	มาก	1
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.92	0.72	มาก	3
6. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับทราบข้อมูล และมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.64	0.80	มาก	8
7. บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กีฬาสี ปีใหม่ เป็นต้น	3.91	0.88	มาก	4
8. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ทั้งด้าน สถานที่และการให้บริการ	3.86	0.80	มาก	5
รวม	3.85	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ  
ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับคำแนะนำ  
และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ  
ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน  
ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับบัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม	4.10	0.78	มาก	8
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรได้	4.07	0.90	มาก	9
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้	4.17	0.86	มาก	6
4. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	4.16	0.95	มาก	7
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน	4.22	1.02	มาก	5
6. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.25	1.05	มาก	4
7. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	4.28	1.11	มาก	3
8. องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.39	1.13	มาก	2
9. เพื่อนร่วมงานในองค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	4.48	1.12	มาก	1
รวม	4.23	0.93	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานในองค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์กรด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ	4.40	1.28	มาก	4
2. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	4.51	1.26	มากที่สุด	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	4.63	1.25	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	4.69	1.28	มากที่สุด	1
รวม	4.55	1.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ท่านได้รับการประเมิน เพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้าน โอกาส และความก้าวหน้าในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.73	1.31	มากที่สุด	7
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน	4.76	1.38	มากที่สุด	6
3. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/ อบรม/ สัมมนาและศึกษาดูงาน	4.80	1.43	มากที่สุด	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่าน มีความชัดเจน	4.82	1.51	มากที่สุด	3
5. ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.81	1.62	มากที่สุด	4
6. หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	4.84	1.66	มากที่สุด	2
7. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน	5.00	1.51	มากที่สุด	1
รวม	4.82	1.45	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความสุขในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	n = 152			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. บ่อยครั้งที่ท่านต้องถูกมอบหมายงานให้ท่านนอกเวลางาน	4.87	1.83	มากที่สุด	5
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	4.99	1.82	มากที่สุด	3
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	5.00	1.84	มากที่สุด	2
4. ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม	4.92	2.09	มากที่สุด	4
5. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน	5.00	1.98	มากที่สุด	1
รวม	4.95	1.86	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ตามลำดับ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย		หญิง			
	<i>n</i> = 9		<i>n</i> = 143			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความรับผิดชอบในงาน	3.69	0.41	3.88	0.51	-1.09	.59
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.78	3.86	0.53	-0.95	.03
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	4.24	1.25	4.23	0.91	0.04	.34
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.72	1.58	4.54	1.20	0.42	.37
5. โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	5.00	1.94	4.83	1.42	0.59	.30
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.00	2.41	4.96	1.83	0.76	.40
รวม	4.38	1.30	4.38	0.96	0.30	.30

จากตารางที่ 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	<i>n</i> = 60		<i>n</i> = 92			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความรับผิดชอบในงาน	3.83	0.52	3.90	0.49	-0.82	.40
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.60	3.86	0.51	-0.53	.20
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	4.20	1.05	4.25	0.84	-0.32	.62
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.46	1.42	4.61	1.07	-0.70	.05
5. โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	4.86	1.64	4.84	1.32	0.09	.05
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.99	2.09	4.99	1.71	-0.01	.05
รวม	4.36	1.12	4.40	0.87	-0.29	.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน  
ของข้าราชการครู โดยรวมแต่ละปัจจัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.22	1.11	4.50	.01
	ภายในกลุ่ม	150	36.77	0.24		
	รวม	152	38.99			
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	5.36	.00
	ภายในกลุ่ม	150	42.76	0.28		
	รวม	152	45.84			
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	18.09	9.04	11.85	.00
	ภายในกลุ่ม	150	113.73	0.76		
	รวม	152	131.83			
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	26.31	13.05	9.80	.00
	ภายในกลุ่ม	150	199.99	1.34		
	รวม	152	226.30			
5. โอกาสและความก้าวหน้า ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	36.35	18.18	9.61	.00
	ภายในกลุ่ม	150	281.76	1.89		
	รวม	152	318.12			
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	72.24	36.12	11.82	.00
	ภายในกลุ่ม	150	455.16	3.05		
	รวม	152	527.40			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	14.40	7.20	8.23	.00
	ภายในกลุ่ม	150	130.33	0.87		
	รวม	152	144.73			

\* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกโดยรวมและรายด้านแล้ว พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสุขในการทำงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู	โรงเรียน ขนาดเล็ก <i>n</i> = 12		โรงเรียน ขนาดกลาง <i>n</i> = 111		โรงเรียน ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 29	
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>
	1. ความรับผิดชอบในงาน	4.26	0.33	3.82	0.52	3.93
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.48	3.85	0.53	3.74	0.55
3. ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	4.26	0.37	4.41	0.96	3.52	0.60
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.18	0.45	4.80	1.30	3.76	0.63
5. โอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร	4.21	0.31	4.85	1.57	3.98	0.52
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.06	0.50	4.64	2.00	3.78	1.86
รวม	4.21	0.31	4.39	1.06	3.79	0.43

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง ตามลำดับ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ย



มากที่สุด รองลงมา เป็น โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็น โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็น โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็น โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็น โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.26	3.82	3.93
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.26	-	-0.44*	0.33
โรงเรียนขนาดกลาง	3.82	-	-	-0.11*
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.93	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3  
อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.32	3.82	3.71
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.32	-	0.49*	0.58
โรงเรียนขนาดกลาง	3.82	-	-	0.08
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.74	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของ  
ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี  
เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 จำนวน 4 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับครูโรงเรียนขนาดกลาง ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับ  
ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดเล็ก และครูโรงเรียน  
ขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดเล็ก

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3  
อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.26	4.41	3.52
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.26	-	0.15	0.74
โรงเรียนขนาดกลาง	4.41	-	-	0.89
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.52	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.18	4.80	3.76
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.18	-	-0.62*	0.42
โรงเรียนขนาดกลาง	4.80	-	-	1.04
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.76	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.21	4.80	3.98
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.21	-	-0.59	0.23
โรงเรียนขนาดกลาง	4.80	-	-	0.82
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.98	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05) จำนวน 2 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียน ขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.06	4.82	3.78
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.06	-	-0.76*	0.28
โรงเรียนขนาดกลาง	4.82	-	-	1.04
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.78	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3 อำเภอสัตหีบ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับครูโรงเรียนขนาดกลาง ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดเล็ก ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลาง

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
		4.22	4.57	3.79
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	0.35*	-0.43*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.57	-	-	0.78
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.79	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางกับครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับครูโรงเรียนขนาดกลาง

**ตอนที่ 3** จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ซึ่งมีตัวแปรตามทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าทางสถิติอยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากอาจจะเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือสื่อในการเรียนการสอน หรือการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ หรือการทำงานกับเพื่อนร่วมงานยังขาดการปฏิสัมพันธ์

ที่ดีในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยมีขั้นตอนและวิธีการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จากการสัมภาษณ์ นางสาวกองแก้ว กระจาปณ์การ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ เรื่องของสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ผอ.ให้เต็มที่ ทั้งเรื่องสื่อการสอนต่าง ๆ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ถ้าห้องร้อนไป ผอ. ก็คิดพัดลมให้ หรือแม้แต่ในห้องรับประทานอาหารของครูนั้น ผอ. ก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครบครันทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นตู้เย็น ไมโครเวฟ เครื่องทำกาแฟ เตอบ กระจกน้ำร้อน ฯลฯ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น ครูก็จะรู้สึกมีความสุขและสะดวกสบายกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมไปถึงการพักผ่อนตอนช่วงพักกลางวัน มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย รวมถึงการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง มีสิ่งใดที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ครูผู้ใหญ่และครูเด็ก ๆ ก็ต้องรู้จักต่างปรับตัวเข้าหากันคนละครั้งทาง เวลาที่มีเรื่องอะไรก็สามารถเข้ามาปรึกษา ผอ. ได้ ผอ. ก็จะรับฟังทุกปัญหาและค่อย ๆ ปรับทีละนิด เพื่อให้สภาพแวดล้อมในโรงเรียนนี้น่าอยู่ น่าทำงาน ทุกคนในโรงเรียนก็จะได้มีความสุข ความสนุกกับงานที่ทำ

จากการสัมภาษณ์ นางสาวปิยะฉัตร วาริชล ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่าน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมได้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ผอ. คิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมาก เพราะว่าถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าต่อการทำงานของครูได้ ทำให้ครูนั้นไม่เต็มที่กับงานและอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานถดถอยลง แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผอ. นั้น วิธีการก็คือ สร้างบรรยากาศในโรงเรียน โดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จัดบรรยากาศของโรงเรียนให้น่าอยู่มีรื่น ทุก ๆ เดือน ก็จะมีการจัดประชุมรวมคณะครูทั้งโรงเรียน เพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อประชมติ มีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานให้สนุกสนานอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีการเข้าสังคมและเปิดโลกทัศน์ของตนให้กว้างขึ้น พักกลางวันก็มานั่งรับประทานอาหารกลางวันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างเครือข่ายในที่ทำงาน

จากการสัมภาษณ์ นางกฤษณา ศรีอ่อน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านเดาถ่าน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ ตัวเราต้องรู้จักสร้างความภูมิใจในงาน และรักในงานของเราถึงจะไม่เบื่อหน่ายและมีความสุข ไปด้วยงานที่เรารับผิดชอบ รู้จักแบ่งเวลาให้งานกับครอบครัว และที่ทำงานให้ลงตัว เมื่อมีปัญหาทุกคนในโรงเรียนก็จะสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรึกษาปัญหากันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดในการพัฒนาโรงเรียนให้น่าอยู่ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางเพียงลำพัง ควรรับฟังคนรอบข้างบ้าง ไม่เคร่งเครียดในงานมากเกินไป ทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพ มีน้ำใจ พุดจาไพเราะอ่อนหวาน และมีมารยาทในการทำงาน การเข้าสังคม

จากการสัมภาษณ์ นางเบญจนา นานอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดเขาคันธมาทน์ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ โรงเรียนที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีนั้น จะส่งผลต่อนักเรียนรวมถึงบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี ครูก็จะเกิดความพอใจ สบายใจ มีความสุข และทำให้อยากมาโรงเรียน แนวทางการเสริมสร้างความสุขในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้ จะต้องมีความร่มรื่น สะอาด สะดวก สวยงาม มีห้องเรียนที่เพียงพอต่อครูและนักเรียน มีวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนครบครัน ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพขึ้นอยู่กับแต่ละโรงเรียน ที่ต่างก็มีสภาพปัญหาหรือความต้องการต่างกัน ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วม ร่วมกันคิดร่วมกันลงมือทำให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียน น่าอยู่ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับครู ไม่ว่าจะเป็นการไปศึกษาดูงานช่วงปิดเทอม งานเลี้ยงปิดกล่องชอล์ก การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับเพื่อนครูด้วยกันก็เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความสุขขึ้น การดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของครูในโรงเรียน ทุกคนในโรงเรียนยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน การมอบหมายงานหรือการสั่งการก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ชัดเจนเหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามดูแล ช่วยเหลือ ถามไถ่ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ขกย่องชมเชย มีการสร้างขวัญกำลังใจจัดสวัสดิการให้หลาย ๆ รูปแบบ สิ่งเหล่านี้ก็เป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์ข้อมูล แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปความได้ ดังนี้ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การจัดสื่อการเรียนการสอน ห้องจัดกิจกรรมและห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียน

ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น ปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย รวมถึงบทบาทที่สำคัญอีกประการคือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารที่สามารถบริหารจัดการได้ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำมาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และขนาดของผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย จำนวน 152 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย ใน 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) แบ่งเป็น 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบ (*t*-test) และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยใช้การทดสอบ One-way ANOVA

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กรและ

อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ในองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวม และค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ผู้บังคับบัญชารับรู้ชอบเขตความรับผิดชอบงานของท่าน งานของท่านมีความท้าทาย

1.2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 อำเภอ สัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

1.3 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ในองค์กร โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ เพื่อนร่วมงานในองค์กรยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและ ร่วมรับผิดชอบ องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้าทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชา มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในองค์กรด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

1.4 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับคะแนน ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการ ของหน่วยงาน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพ

1.5 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในองค์กร โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน หน่วยงานมีการวางแผน

ที่จะส่งเสริมให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่าน มีความชัดเจน

1.6 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชาย มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ครูโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขในการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 อำเภอสตหีบ ผู้วิจัยมีประเด็นจะอภิปราย ดังนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 อำเภอสตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 อำเภอสตหีบ ความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานในด้านความรับผิดชอบมากนั้น อาจเป็นเพราะครูมีความพึงพอใจในขอบข่ายงานของตนเอง มีความยินดีมีความสุขในการทำงาน มีความเข้าใจในงานจึงเกิดความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับพรณิภา สืบสุข วันดี โดสุขสร และกลิ่นชบา สุวรรณรงค์ (2555) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ความรับผิดชอบในงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

1.2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 อำเภอสตหีบ ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในโรงเรียน เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มิต้องงานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทก่าลังใจก่าลังความคิดและก่าลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาลในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 อำเภอสตหีบ ความสุขในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากในองค์กรทั้งหลายเกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบนั้น ถ้าเรามองที่ปัจเจกบุคคลจะเห็นว่าบุคคลจะกระทำการไปสู่เป้าหมายใด ๆ ได้นั้น เขาอาศัยศูนย์รวมของใจหรือจิตใจเป็นตัวนำค้ำที่มักกล่าวกันว่า

“สำเร็จด้วยใจ” เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การมีจิตใจมากมายแตกต่างกันไป สิ่งที่จะผูกความแตกต่างของจิตใจเหล่านี้ให้อยู่ด้วยกันได้ และทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือมีค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในหน่วยงานที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่ สอดคล้องกันได้ สิ่ง ๆ นั้นก็คือ “วัฒนธรรม” ในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอารดา บุญเลิศ (2552) พบว่า ครูต้องทำงานที่มีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานทุกวัน การแสดงออกซึ่งไมตรีจิตที่ดี การพูดจา การแสดงการกระทำในเชิงसानสัมพันธ์ จะทำให้การประสานงานดำเนินการต่าง ๆ คล่องตัวมากขึ้น ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่งการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ฉะนั้นองค์กรควรให้ความเสมอภาคในการทำงานแก่บุคลากรทุกคน หัวหน้ากลุ่มงาน/ งาน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง และส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ต่อเดือนในชีวิตประจำวัน ย่อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามค่าครองชีพที่เพิ่มสูงมากขึ้น ซึ่งการดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่ลำบากขัดสน ย่อมส่งผลให้ชีวิตมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsou and Liu (2001) พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีภาวะความสุขอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกำหนดนโยบาย ค่าตอบแทน และรายได้ให้มีความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงานเพิ่มมาก

1.5 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในองค์กร โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพข้าราชการนั้นมีความมั่นคง มีสวัสดิการดี และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมาย และแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร มีผลที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) ที่ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

1.6 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ

การทำงาน โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายช้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลได้ประสบความสำเร็จ ในบทบาทระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน หรือเป็นการบูรณาการของชีวิตกับการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต อันก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยรวม และเกิดความตึงเครียดเพียงเล็กน้อย จากสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความต้องการในบทบาทที่ขัดแย้งกัน และการทำอาชีพข้าราชการนั้นเป็นอาชีพที่มีความสมดุลในการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก มีความเหมาะสมในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงานสามารถยืดหยุ่นได้ และมีเวลาในการดูแลครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยสุวชิราศิริเจริญ (2550) ที่ว่าจำนวนชั่วโมงการนอนมีผลต่อระดับความสมดุลกับการทำงาน

2. ผลการวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศชายหรือหญิง โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย จึงทำให้บุคคลากรทั้งเพศหญิงและเพศชายทำงานเต็มความสามารถของตน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงก็ไม่ส่งผลให้มีระดับความสุขต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญานันท์ บุบผาทอง (2550) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของผู้บริหารศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด ผลการเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ได้ใช้เป็นสิ่งพิจารณาถึงความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะงานประจำของครู ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะปฏิบัติการสอน

มานานเท่าไรก็ตาม การพิจารณาถึงความสุขในการทำงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล เชื้อแถว และชญาดา ลาภมมงคลนาวิน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553) พบว่า ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ของบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

### 2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ปรากฏผล ดังนี้

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสุขในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ครูโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขในการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางนั้น มีการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางนั้น มีปริมาณงานที่เหมาะสมและมีขอบเขตในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับขงยุทธ สิมพา (2542) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในองค์ประกอบผู้บังคับบัญชามากกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ

3.1 ความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน ควรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความพึงพอใจในขอบข่ายงานของตนเอง มีความยินดีมีความสุขในการทำงาน มีความเข้าใจในงานจึงเกิดความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากการเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบนั้นจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ในภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพรณิภา สืบสุข และคณะ (2555) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้น ความรับผิดชอบในงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

3.2 ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ถ้าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยรัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

3.3 ความสุขในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ควรมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบในองค์กร ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กรสัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอารดา บุญเลิศ (2552) พบว่า ครูต้องทำงานที่มีการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานทุกวัน การแสดงออกซึ่งไมตรีจิตที่ดี การพูดจาการแสดงการกระทำในเชิงสามัคคีสัมพันธจะทำให้การประสานงานดำเนินการต่าง ๆ คล่องตัวมากขึ้น

3.4 ความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่สุรุ่ยสุร่าย และมีการเก็บออมไว้ใช้ในอนาคต เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างไม่ลำบากขัดสน ย่อมส่งผลให้ชีวิตมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ทั้งยังเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรค่าแก่การยกย่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tsou and Liu (2001) พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีภาวะความสุขอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ

3.5 ความสุขในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้มีทักษะและความชำนาญยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่งานที่ทำ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรต่างให้ความสำคัญเพราะเชื่อกันว่าจะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงานให้กับองค์กร และมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ เพราะรู้สึกถึงผลลัพธ์ที่จะได้ในอนาคตจากการทำงานร่วมกับองค์กรนั้น ๆ อาชีพรับราชการนั้นมีความมั่นคง มีสวัสดิการดี และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร มีผลที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธุ์



(2553) ที่ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครู ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

3.6 ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรแบ่งแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้ได้ รู้จักดูแลตัวเองและพักผ่อนให้เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต อันก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมและเกิดความตึงเครียดเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ดีและเหมาะสม ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยสุวชีรา ศิริเจริญ (2550) ที่ว่า จำนวนชั่วโมงการนอนมีผลต่อระดับความสมดุลกับการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

ผลจากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 อำเภอเสด็จพิสัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ในการมอบหมายงานในหน้าที่นั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความถนัดในงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มตามความสามารถ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะได้รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงานนั้น องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร มีการสร้างความเข้าใจ รับทราบ แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตรงกัน

3. ความสุขในการทำงานด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร พบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้แก่บุคลากรได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้เสนอแนะที่ดี รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ไม่เข้าข้างใด ข้างหนึ่ง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร

4. ความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า รายได้จากการทำงานของครูเพียงพอกับค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของเขามีคุณค่า ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถ ได้ทำงานมีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานมีความสมน้ำสมเนื้อกับค่าตอบแทน

5. ความสุขในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานเรื่องการได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น การที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ

6. ความสุขในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ครูถูกมอบหมายงานให้ทำนอกเวลางานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ถูกต้องและชัดเจน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยที่เสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของครู
3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

## บรรณานุกรม

- กนกพร นิตยัณิธิพิฤทธิ และณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2553). *ความสุข: มณฑลความรู้ใหม่ในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์*. ม.ป.ท.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2552). *รายงานการวิจัย การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2548). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กรรณิการ์ ตามูลง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัญญนันท์ นุชผาทอง. (2550). *ศึกษาและเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของผู้บริหารศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทแสงรุ่งกรุป จำกัด*. ม.ป.ท.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ตันติผลาชีวะ. (2546). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: วันเนสพรีนติ้ง.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (2548, 5 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44-46.
- คุณัชฎ์ สงขาว. (2550). *การศึกษาการสำรวจและประเมินระดับความสุขของประชาชน: ศึกษาในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปา อำเภอคีรีรัฐนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทกฤต กฤตธรรม. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา เชียงใหม่ จำกัด*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จิราภรณ์ วัฒนศัพท์. (2551). *ภาวะความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้บริหาร โรงงานอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา สุขภาพจิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระ หงส์ถาวรภัก. (2555). *ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: เอเชียแปซิฟิกคอนซัลแตนท์.
- จิระศักดิ์ ทัพพา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ชยกัทธ หอมทอง. (2549). *ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิตา บัวเปรม. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. (2552). *องค์กรแห่งความสุข*. *Productivity Corner*, 9(111).
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2553). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ*. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.
- ชีวันนัท พิษสะกะ. (2544). *การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชลฤดี สุวรรณศิริ. (2552). *วิธีการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: ดอกเบญจ.
- ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข. (2544). *ศึกษาการประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงาน ในสำนักงานของโรงเรียนอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขภาพศึกษาและการส่งเสริม สุขภาพ, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทวีวัฒน์ ปุณทริกวิวัฒน์. (2545). *ศาสนาและปรัชญาในจีน ทิเบต และญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ธารณ์ ทองจอก. (2552). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากร  
ในสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์ (1996).
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด  
ศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาอนามัยครอบครัว, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภาพรณัฏ พิพัฒน์. (2550). *เปิดโลกความสุข GNH*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ครีก จำกัด  
จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิต  
ใน บริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญจง ชาศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 2,  
61-63.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาสารคาม:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ  
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถ  
ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล  
งานการพยาบาลผ่าตัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. *วารสารกองการพยาบาล*, 32(3), 22-31.
- ประเวศ ะสี. (2543). *สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ประเวศ ะสี. (2544). *ภาวะผู้นำพาธิสภาพสังคมไทยและวิถีแก้ไข* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศรีนตัง เซ็นเตอร์.
- ประเวศ ะสี. (2548). *มรรค 12 ผู้ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข*. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.
- พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณีภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานสภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณีภา สืบสุข, วันดี ไตสุขศรี และกลิ่นชบา สุวรรณรงค์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารพยาบาล*, 61(4), 33-40.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). *ภาวะความสุขกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคาร พาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง*. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระธรรมโกศาจารย์. (2539). *คบคนดี เครื่องมีสำหรับวินิจฉัยในการเลือกคบคน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก. (2538). *ชีวิตที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- พระธรรมปิฎก. (2545). *การศึกษาฉบับง่าย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *ธรรมกับไทย ในสถานการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *งานเพื่อความสุและแก่นสารของชีวิต*. กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2550). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *กาลานุกรม: พระพุทธศาสนาในอารยธรรมโลก*. กรุงเทพฯ: ผลิตัมม์.
- พระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงปู่ปัญญาณันทิกโก). (2543). *งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข*. กรุงเทพฯ: สถาบันบันลือธรรม.
- พระไพศาล วิสาโล. (2553). *สุขภาพองค์รวมกับสุขภาพสังคม*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- พระมหานิชยม อธิว โส (หาญสิงห์). (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุข ในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์กับพุทธจริยศาสตร์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (ฉบับพิเศษ), 36-45.*
- พัชรี ปัญญาเลิศศรีธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). *ศึกษาระดับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2551). *ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ความสุขสามระดับ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- เพ็ญพิชชา ตังมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). *ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัศมี ชันยธร. (2550). *สร้างสุขในงาน*. เข้าถึงได้จาก [http://chiangmaihealth.com/cool\\_news\\_detail.php?id=57](http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- เรืองกฤษฏี สุวรรณอำไพ. (2549). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไทร์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลลิตา ศรีเสาวคนธร. (2554). *ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เบลโซน่า โพลีเมอร์ลิสต์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย)*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลาวัลย์ เอื้อศิริพรฤทธิ. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของครูอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และของเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วงศ์ วรรณพิเชฐ. (2547). *พจนานุกรมตัวอย่างประโยค/ วลีภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ: Thaiways Publications.
- วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. (2548). *รวมตัวชีวิตเกี่ยวกับความอยู่เย็นเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วสิน อินทสระ. (2549). *เพื่อความสุใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: เม็ดทราย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>



- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537). การพิจารณาค่าตอบแทนจากการประเมินค่าของตนด้วยวิธีการเปรียบเทียบองค์ประกอบและด้วยวิธีกำหนดค่าคะแนน. *วารสารข้าราชการ*, 36(6), 36-39.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความสุขและการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- ศิริบุรณ์ สายโกสม. (2550). *การฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษา (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สดีไส ขันติวพงษ์. (2551). *ความเจ็บปวดพื้นที่เพื่อสร้างสรรค์*. ม.ป.ท.
- สมชาย ศักดาเวคีส. (2544). *การพัฒนาเครื่องวัดความอยู่ดีมีสุข*. เข้าถึงได้จาก [www.jvkk.go.th/research/qresearch.asp?code = 201440007341](http://www.jvkk.go.th/research/qresearch.asp?code=201440007341)
- สมิต สัชชกร. (2552). *การพูดต่อชุมชน*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *ส่งความสุขสู่ทุกชุมชน*. กรุงเทพฯ: บั๊คสไมล์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2550). *ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนันทา ศรีดากุล. (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผล ในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). *ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวชีรา ศิริเจริญ. (2550). *ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษากรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิชัย มงคล. (2544). *ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย*. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 46.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). *การบรรยายความสุขในการทำงาน*. ม.ป.ท.
- อัญชลี จำนงค์ผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *ทำงานอย่างไรให้ Happy*. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). *องค์กรแห่งความสุข..สิ่งที่พนักงานปรารถนา*. เข้าถึงได้จาก <http://careers.jobstreet.co.th/career-articles/hr-corner>
- อารดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อินทรา ปัทมมิตร. (2542). *คิดดีมีสุข*. เข้าถึงได้จาก <http://www.elib-online.com/doctors/mentalthink1.html>
- อรุณี กรศรีทิพา. (2549). *ยอดคน 80/20*. กรุงเทพฯ: สมาร์ท แวลู.
- Alexandrova, A. (2005, September). Subjective well-being and Kahneman's objective happiness. *Journal on Happiness Studies*, 6(3), 301-324.
- Argyle, M., & Martin, M. (1991). *The psychology cause of happiness*. Oxford: Pergamon.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications* (2<sup>nd</sup> ed.). London: Sage.

- Diener, E., Robert, A. L., Randy, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Sandvik, E., & William, P. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. *Assessing Well-Being*, 39, 213-231.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1-2), 189-216.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E. (2010). *Frequently answered questions: A primer for reporters and newcomers*. Retrieved from <http://www.psych.illinois.edu/~ediener/faq.html>
- Emmon, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(2), 1058-1068.
- Fridrickson, B. (2006). *Happiness at work*. Retrieved from <http://www.cnn.com/2006/health/conditions/11/14/happiness.work/index.html>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Gibson, J. L. (2000). *Organization behavior* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Irwin.
- Herzberg, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Herzberg, E., Mausener, B., & Synderman, B. B. (1969). *The motivation of work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Lopper, J. (2008). *A path to happiness through meaningful work*. Retrieved from [http://personaldevelopment.suit101.com/article\\_path\\_to\\_happiness\\_through\\_meaningful\\_work](http://personaldevelopment.suit101.com/article_path_to_happiness_through_meaningful_work)
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator?. *Personality and Individual Differences*, 22, 249-256.
- Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Orem, D. E. (2001). *Nursing: concept of practices* (6<sup>th</sup> ed.). St.Louis MO: Mosby.
- Randall, J. L. (1996). Evolution of the new paradigm. *Primary Care*, 23, 183-198.
- Tsou, M. W., & Liu, J. T. (2001, 24 April). *Happiness and domain satisfaction in Taiwan*. Retrieved from <http://journals.kluweronline.com>
- United States Department of Health and Human Services (USDHHS). (2000). *Healthy people 2010* (2<sup>nd</sup> ed.). Washington, DC: US. Department of Health and Human Services.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.
- Yamane, T. (1970). *Statis: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1272

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

19 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่แนบมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวฤติมา บุญบำรุง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920444 ได้มีความเห็นชอบทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชา การบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1273

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

22 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวฤติมา บุญบำรุง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920444 ได้มีความเห็นชอบทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ เครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1274

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

22 ธันวาคม พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวฤติมา บุญบำรุง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920444 ได้มีความเห็นชอบทำงานนิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาในความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ**

---

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นและจะเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นจริงตามสภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ต่ำกว่า 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นการประเมินตนเองของข้าราชการครู เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงตามระดับความคิดเห็นที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>							
1	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม						
2	งานของท่านมีความท้าทาย						
3	งานของท่านมีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง						
4	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จ ในงาน						
5	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถ						
6	ผู้บังคับบัญชารับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบ งานของท่าน						
7	เพื่อนร่วมงานรับรู้ขอบเขต ความรับผิดชอบงานของท่าน						

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							
8	ท่านมีอุปกรณ์/ เครื่องมือสำหรับการทำงาน ที่เหมาะสม						
9	สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน ของท่าน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน						
10	เมื่อเกิดปัญหา ท่านได้รับคำแนะนำและ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน						
11	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						
12	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน						
13	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้ รับทราบข้อมูลและมีการประชุมร่วมกัน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม						
14	บุคลากรทุกคนมีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น กีฬา ปีใหม่ เป็นต้น						
15	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงานทั้งด้านสถานที่และบริการ						

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร</b>							
16	การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน โครงสร้างสายบังคับ บัญชา การมอบอำนาจมีความเหมาะสม						
17	ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นต้นแบบที่ดี ให้แก่บุคลากรได้						
18	ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้						
19	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ และเชื่อมั่น ในความสามารถของท่าน						
20	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการช่วยแก้ปัญหา ต่าง ๆ ให้กับท่าน						
21	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
22	ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและ ความขัดแย้งในองค์กรด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม						
23	องค์กรมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ข้าพเจ้า ทราบอย่างสม่ำเสมอ						
24	เพื่อนร่วมงานในองค์กรยึดแนวทาง การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ						

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>							
25	รายได้จากการทำงานของท่านเพียงพอ กับค่าครองชีพ						
26	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้น ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม						
27	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ						
28	ท่านมีความสะดวกในการรับบริการ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน						
<b>ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร</b>							
29	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและ ความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อม ในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ						
30	ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนางาน						
31	ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนและ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/ อบรม/ สัมมนา และศึกษาดูงาน						
32	เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของท่านมีความชัดเจน						
33	ท่านได้รับการประเมินเพื่อการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม						
34	หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ท่าน ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ						
35	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน						

ข้อที่	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุข ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>							
36	บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเวลางาน						
37	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว						
38	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม						
39	ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม						
40	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

นางสาวฤติมา บุญบำรุง