

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มีนาคม 2566

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

GUIDELINES FOR PROMOTING HAPPINESS IN THE WORK OF TEACHERS
UDOMTHAMMAKHUN SCHOOL GROUP UNDER THE OFFICE OF
SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE 1

SUPAPORN PHOANGKEMDANG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
March 2023

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียน
อุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 1

ชื่อนักศึกษา นางสาวศุภาภรณ์ พวงเข้มแดง
รหัสนักศึกษา 76377077
หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณชนง

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ		ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณชนง		กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัดนเสริมพงศ์		กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 23 ธันวาคม 2565 ภาคเรียนที่ 1/2565

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มีนาคม พ.ศ. 2566

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง. (2566). แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดม
ธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
167 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณชนง.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดม
ธรรมคุณ 2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำแนกตามปัจจัยส่วน
บุคคล และ 3) ศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม
โรงเรียนอุดมธรรมคุณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรครูในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำนวน 110 คน ซึ่งได้มาโดย
วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.70
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ
ทดสอบแอลเอสดี และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียน
อุดมธรรมคุณ ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดย
วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์
เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะ
ของงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน 2) บุคลากรครูใน
กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีเพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันจะมีความสุขในการ
ปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการ
ปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมเรื่องค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรให้การช่วยเหลือดูแลสวัสดิการที่พึงจะได้รับสำหรับครูอัตราจ้าง เพื่อเป็น
การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนครูอัตราจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน

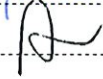
คณะ.....มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....รัฐประศาสนศาสตร์.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....
ปีการศึกษา.....2565.....

Supaporn Phoangkemdang. (2023). **A Guideline to Promote Work Happiness for Teachers Working at Udomthammakhun School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office**
1. An Independent Study for the Master of Public Administration, Program in Public Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 167 pp. Advisor: Assistant Professor Kamonwan Wanthanang, Ph. D.

ABSTRACT

The purposes of the research were to: 1) examine the level of work happiness of the teachers working at Udomthammakhun school group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1; 2) compare the level of work happiness of the teachers at Udomthammakhun school group, classified by their personal factors; 3) propose a guideline to promote work happiness for the teachers working at Udomthammakhun School Group. The research procedure comprised 2 stages. Stage one was to study and compare the level of work happiness of the teachers at Udomthammakhun school group. The sample group, obtained by stratified sampling, consisted of 110 teachers from Udomthammakun school group. The research instrument was a questionnaire with a reliability level at 0.70. Statistical analysis was performed in terms of mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and LSD test. Stage two was to propose a guideline to promote work happiness for the teachers working at Udomthammakun school group. The key informants, obtained by purposive sampling, consisted of 10 school directors of Udomthammakun school group. The instrument was an interview form.

The results revealed as follows: 1) as a whole, the level of happiness of the teachers at Udomthammakhun school group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. Nature of work was at the highest level, followed by being accepted, while the lowest was remuneration; 2) the teachers at Udomthammakhun school group with different gender, educational background, monthly income, and work experience had different level of work happiness with a statistically significant level at .05; and 3) the proposed guideline of work happiness for the teachers at Udomthammakhun school group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 included additional remuneration for morale encouragement in order to reach the goal, welfare provision deserved for contract teachers for morale encouragement, and consideration of salary increase for contract teachers to be in line with the current economy.

Faculty..... Humanities and Social Sciences Student's Signature..... 
Field of Study..... Public Administration Advisor's Signature..... 
Academic Year..... 2022

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคำว่าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วย ความเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้อบรมให้ความรู้จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภูสาระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ กัลยาณมิตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ “ในพระบรมราชูปถัมภ์” ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาความ เทียบตรงตามแบบสอบถามซึ่งทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ ขอขอบพระคุณกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ขอขอบคุณ บุคลากรครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดีทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน.....	7
ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน.....	7
องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน.....	11
ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
ทฤษฎีความพึงพอใจ.....	17
ทฤษฎีความเครียดในการทำงาน.....	28
ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน.....	33
สภาพบริบทของกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ.....	34
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในไทยและต่างประเทศ.....	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	104
ภาคผนวก ข ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	111
ภาคผนวก ค ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการ ปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต1.....	114
ภาคผนวก ง หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	125
ประวัติผู้วิจัย.....	136

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน.....	8
2	การเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	16
3	สรุปปัจจัยทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
4	สรุปปัจจัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	26
5	สรุปปัจจัยทฤษฎีความเครียดในการทำงาน.....	32
6	สรุปสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน.....	41
7	แสดงจำนวนประชากรในการวิจัย.....	45
8	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	52
9	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	52
10	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
11	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	53
12	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	54
13	ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู.....	54
14	ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะ ของงาน.....	55
15	ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน.....	56
16	ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ....	57
17	ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจใน งาน.....	58
18	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำแนกตาม เพศ.....	59
19	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจำแนกตาม อายุ.....	60
20	ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนก ตามระดับการศึกษา.....	61
21	การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	62
22	การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการ ปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	62
23	การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการ ปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	63
25 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	64
26 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	65
27 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	66
28 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	67
29 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	68
30 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	69
31 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน.....	70
32 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	71
34 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	72
35 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	72
35 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	72
36 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD.....	73

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
---	---------------------------	---

Graduate School ARU.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบันเพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าก่อนชีวิตแต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุขแต่ในทางตรงกันข้าม คงเป็นเรื่องเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและ จิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชวนชม ชินะตั้งกูร, 2560, หน้า 27)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (เมธาพร ผึ้งลักษณะ, 2559, หน้า 2) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2560) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทย เป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) หากองค์กรใดมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรย่อมทำให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความรัก มีความสุข กระตือรือร้นทุ่มเทต่อการทำงาน รู้สึกสนุกที่ได้ทำงานมีความยึดมั่นผูกพันเกิดการคงอยู่และไม่คิดหนีออกจากงาน (ชัยพล ยมจันทร์, 2561, หน้า 1)

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในโรงเรียนที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้แต่ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูด้วยภาระหน้าที่หลากหลาย ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ปัญหาขัดแย้งกับผู้ปกครอง ครู หรือแม้กระทั่งตัวผู้บริหารเอง ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูแทบทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือก็ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน ปัญหาสุขภาพ ผลสำเร็จของงานอาจจะไม่เป็นไปตามที่วางเป้าหมายไว้ หรืออาจส่งผลต่อเนื่องไปจนถึงความขัดแย้งภายในโรงเรียนที่รุนแรงจนไม่อาจแก้ไขได้ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการทำงานและแก้ไขปัญหาก็อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานในโรงเรียนต่อไป (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, 2557, หน้า 16)

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 10 โรงเรียนพื้นที่ของโรงเรียนส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ประกอบด้วย การทำนา การทำสวน การทำการประมง พืชเศรษฐกิจ กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ แบ่งเป็น 3 ตำบล ได้แก่ตำบลสาละ ตำบลองครักษ์ และตำบลไผ่กองดิน โดยแต่ละโรงเรียนมีบริบท ดังนี้ โรงเรียนวัดสาละได้ทำการเปิดสอนเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2468 ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ชั้น ป.1- ป.6 ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี (โรงเรียนวัดสาละ, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดทรงกระเทียม จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 7 คน ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มีเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดเรียนเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2482 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดบึงคา จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 7 คนตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 บ้านบึงคา ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2482 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจุบันสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียนวัดบึงคา, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 9 คน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 3 ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2482 มีเนื้อที่ 15 ไร่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดเสาธงทอง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 8 คน ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 บ้านเสาธงทอง ตำบลสาละ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2482 มีเนื้อที่ประมาณ 3 ไร่ ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดช่องลม จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คนโรงเรียนวัดช่องลมจัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2460 (16 เมษายน 2460) ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 บ้านสุด ตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนวัดช่องลม, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดคลองโม่ง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 8 คน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 บ้านคลองโม่ง ตำบลองครักษ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ได้เปิดทำการสอนเป็นโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2466 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (โรงเรียนวัดคลองโม่ง, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุงได้รับอนุญาตเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2480 ได้ชื่อว่าโรงเรียนประชาบาลตำบลไผ่กองดิน (วัดราษฎร์บำรุง) ใช้ศาลาการเปรียญวัดราษฎร์บำรุงเป็นสถานที่เรียนในปีแรกโรงเรียนมีพื้นที่ทั้งหมด 4 ไร่ 2 งาน ปัจจุบันเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดอรัญญิก จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 11 คนตั้งอยู่ที่หมู่ 1 ตำบลองครักษ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนวัดอรัญญิก เปิดทำการสอนเป็นโรงเรียนวัดมาก่อน โดยพระอธิการหวานเป็นผู้เริ่มก่อตั้ง ได้เปิดทำการเป็นโรงเรียนประชาบาล ซึ่งอาศัยศาลาการเปรียญวัดอรัญญิกเป็นที่ทำการเรียนการสอน เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรก พ.ศ. 2515 ปัจจุบันสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนวัดอรัญญิก, 2565, หน้า 1) โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 บ้านกระทุ่มทอง ตำบล

องค์กรฯ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2483 ชื่อว่าโรงเรียนประชาบาล ตำบลองครักษ์ 2 (วัดสามัคคีธรรม, 2565, หน้า 1) ปัจจุบันสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, 2565, หน้า 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ เพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษาและการทำงานอย่างมีความสุข และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาความสุขในการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ขอบเขตการศึกษาประกอบไปด้วย

1. ด้านขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรครูในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณจำนวน 10 โรงเรียน ได้แก่ ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ทั้งหมดจำนวน 110 คน (กิตติพงษ์ เชื้อเล็ก, สัมภาษณ์, (22 พฤศจิกายน 2564)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษา ดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ต่อเดือน และ 5) อายุงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านการความพึงพอใจในงาน

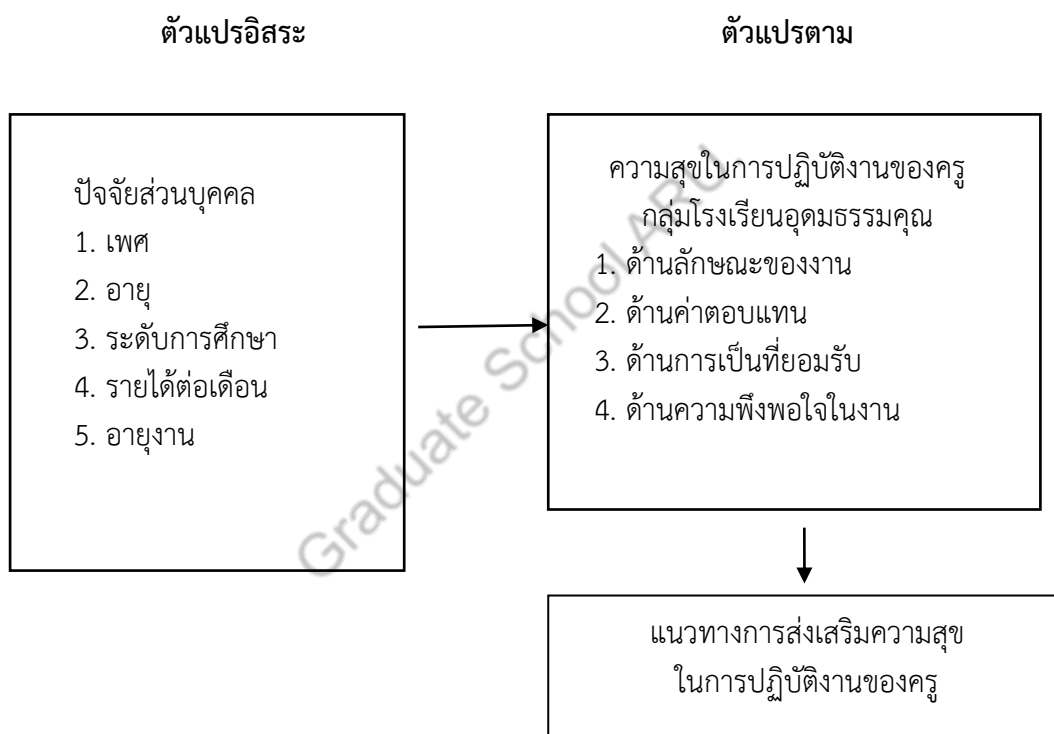
แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมกราคม 2565-เดือนสิงหาคม 2565

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีความสุขในการปฏิบัติงาน ของ มาสโลว์ (Maslow, 1954); วรูม (Vroom, 1964); วอลตัน (Walton, 1973) และ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมา กำหนดกรอบงานวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเข้าใจร่วมกัน ผู้วิจัยจะกำหนดคำจำกัดความต่างๆที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสุขในการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงานรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านค่าตอบแทน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านการความพึงพอใจในงาน

ลักษณะของงาน หมายถึงการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน การได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ และมีความเป็นอิสระในการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึงค่าใช้จ่ายต่างๆที่โรงเรียนจ่ายให้แก่ครูงานค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับ และความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และผู้ปกครอง ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความเพลิดเพลิน มีความสุข พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตน

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดโรงเรียนกลุ่มอุดมธรรมคุณ 1) โรงเรียนวัดทรงกระเทียม 2) โรงเรียนวัดศาลี 3) โรงเรียนวัดบึงคา 4) โรงเรียนวัดช่องลม 5) โรงเรียนวัดคลองโม่ง 6) โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว 7) โรงเรียนวัดเสาธงทอง 8)โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง 9) โรงเรียนวัดองค์รักษ์และ 10) โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

2. ทำให้ทราบถึงผลเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาและเขตพื้นที่ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีเนื้อหาสาระดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจ
 - 2.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.4 ทฤษฎีความเครียดในการทำงาน
 - 2.5 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน
3. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในไทยและต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

การให้ความหมายของ “ความสุข” นั้นเป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความที่แท้จริงเนื่องจาก “ความสุข” ในแต่ละบริบทของแต่ละบุคคลแต่ละองค์กร แต่ละสังคมนั้น มีลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็น “ความสุข” ในบริบทของการทำงานโดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการได้นำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

ปิยอร สิริระเดิมพงษ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึงภาวะอารมณ์ทางบวกความร่าเริงสนุกสนาน และพึงพอใจในชีวิตทั้งมวลหรือบางส่วนของชีวิตซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นอาจมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขเพิ่มได้แก่การบรรลุความปรารถนาแห่งตนเช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความสุขเชิงองกาม มีมิติความสุขใน จิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการดื่มด่ำความงามของชีวิต

วรรณพร พรายสวาท (2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความสุขที่ทุกคนได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสมมีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

และผู้บริหารที่ดีขึ้นมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งที้องค์การจะได้จาก การมีความสุขในการทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุดคุณภาพของสินค้า และบริการที่ดีขึ้นลดการขาดงาน การเข้างานช้าการลาป่วย ลากิจของพนักงาน เป็นชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นลดอัตราการเลิกจ้างงานประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นและลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ซึ่งท้ายสุดผลดีก็จะสะท้อนกลับไปยังองค์กรโดยรวมนั่นเอง

เจริญชัย เฟื่องสว่าง (2553, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการ แก้ไขให้ดีขึ้น

ชุดิกาญจน์ เปาหุย (2553, หน้า 6) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่ามีภูมิใจในตนเอง รู้สึกตนเองมีประโยชน์มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ดำเนินชีวิตและทำงาน ได้ด้วยตนเอง ไม่มีโรคภัยที่ต้องไปรับการรักษาเป็นประจำ พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนบ้าน มีความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นจะทำงานเป็นสุขที่ได้เริ่มอะไรใหม่ๆ สามารถเผชิญกับ เหตุการณ์ร้ายแรงได้ มีผู้ช่วยเหลือยามที่ต้องการ รู้สึกปลอดภัย และมีโอกาสคลายเครียด

ภัทรชันษา เรืองมะเริง (2553, หน้า 27) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความสุขสนาน ผูกพัน และพึงพอใจในงาน อันเนื่องมาจากการได้ทำงานที่ตนเองรักและศรัทธา มีสัมพันธภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับ ได้รับความไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงานมีความปลาบปลื้มยินดีและภาคภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสิ่งดีๆ ให้ตนเองและองค์กร

ชัยเสถียร พรหมศรี (2554, หน้า 18-31) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับนามธรรมมากกว่ารูปธรรม ความสุข เป็นเพียง "ความรู้สึกดี เพลิดเพลินกับชีวิตและต้องการความรู้สึกที่จะรักษาไว้ "

พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554, หน้า 19) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน เป็นการกระทำในสิ่งที่ตนเองรัก สนุกสนานและพึงพอใจเกิดความรู้สึกและการสร้างสรรค์ในทางบวกนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระพรหมคุณาภรณ์ (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมาย ความสุขในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำพาไปสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น คนที่มีความสุขจะประสบความสำเร็จในหลายๆ ด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตสมรส มิตรภาพ รายได้ ผลการ ปฏิบัติงานหรือสุขภาพ และมีแนวโน้มที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าคนที่ไม่มี ความสุข

ศุภมณี สงวนแสง (2554, หน้า 27) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคล เกี่ยวกับชีวิตของตน และความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกรักสนุกสนาน ผูกพันมีความสุขกับงานที่ทำ มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2556, หน้า 13) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่รู้สึกสนุกไว้ซึ่งความกังวลเต็มใจ พอใจกระตือรือร้น รื่นรมย์ในงานที่ทำ

คาร์ฟิด และ มิลเลอร์ (Carfied and Miller, 1996, p.44) กล่าวว่า การทำงานให้มีความสุข บุคคลต้องเคารพ ศรัทธาในงานที่ทำ เพราะงานทุกงานต่างมีความสำคัญในตนเองและมีความแตกต่างกันตามทักษะของบุคคลแต่ละคน จิตวิญญาณจะนำมาซึ่งความสุขเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลูโบเมียร์สกี (Lyubomirsky, 2001, p.55) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม

แมนชั่น (Manion, 2003, p.3) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก

จากการศึกษาความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ตารางที่ 1 ดังนี้

ตาราง 1 ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

รายการ	ปิยอร สิริระเต็มพงษ์ (2552)	วรรณพร พรายสวาท (2552)	เจริญชัย เพ็งสว่าง (2553)	ชุดิภาณูจน์ เปาทุย (2553)	ภัทรชันษา เรืองมะเริง (2553)	ชัยเสณัฐ พรหมศรี (2554)	รวม
สนุกกับงาน	✓					✓	2
ความพึงพอใจในงาน	✓		✓		✓		3
การมีวินัย รู้จักตนเอง				✓			1
มีความก้าวหน้าในงาน	✓		✓	✓			3
สภาพแวดล้อม		✓	✓				2
ปัจจัยส่วนบุคคล							0

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	พัชรพรรณ ชื่นสงวน (2554)	พระพรหมคุณาภรณ์ (2554)	ศุภมณี สงวนแสง (2554)	ภูมิพชา สัญญะวิชัย (2556)	Carfield and Miller (1996)	Lyubomirsky (2001)	Manion (2003)	รวม
สนุกกับงาน			✓	✓	✓	✓	✓	5
ความพึงพอใจในงาน	✓	✓			✓		✓	4
การมีวินัย รู้จักตนเอง				✓				1
มีความก้าวหน้าในงาน		✓						1
สภาพแวดล้อม								0
ปัจจัยส่วนบุคคล						✓		1
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			✓				✓	2

จากตารางสังเคราะห์ สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกสนุกในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานและอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับมีความเต็มใจทำงานปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคลนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน

แมนชั่น Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติใจนำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความสุข สนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึก

ที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป มุ่งอธิบายโดยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่าง ปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าจากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังกล่าว Manion กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 42) กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้เกิดการคงอยู่ในงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

ไดเนอร์ (Diener อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547, หน้า 26) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบ ความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่างคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจสมเหตุสมผลเข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ตนสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจเบื่อหน่าย เศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มี ความสุข

วาร์ (Warr 1990, p.23 อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550, หน้า 35) ได้สรุปองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิด ความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิด ความเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิด ความรู้สึกว่าย่างก้าวทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

สรุปได้ว่า จากการทบทวนองค์ประกอบต่างๆพบว่าความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปรารถนาไปสู่การปฏิบัติกรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออกการปฏิบัติงาน ด้วย ความรู้สึกอยากจะทำงานบุคคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจ ที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความรู้สึกสนุกสนานแสดงพฤติกรรม ได้ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันมีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความ รักในงาน และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

บุคคลที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิต บุคคลนั้นก็จะเปี่ยมด้วยพลังและมีชีวิตชีวาสดชื่น รื่นเริง มีความหวัง แต่หากขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นก็มักจะหดหู่ เศร้าหมอง และไร้พลังในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรมีการมีพนักงานที่มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมี ความกระตือรือร้นตั้งใจในการทำงาน รักงานและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็

อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่างๆได้เช่น การไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดหรือขาดงานบ่อย แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในงานด้วย

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการ และผู้บริหารต่างก็ให้ความสนใจกับการนำแนวความคิดแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน โดยสามารถสรุปคานิยาม ได้ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง สภาพภายในจิตใจ แรงขับ ความต้องการ ความปรารถนาที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการบางอย่างเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม พลังของการจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกกระตุ้น แม้ว่าจะชอบหรือไม่ชอบทำก็ตาม เป็นความต้องการที่กระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมหรือยับยั้งไม่ให้กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ เพราะมนุษย์มักไม่ชอบความล้มเหลว และไม่กระทำการใดโดยไร้จุดหมาย (อำนาจ แสงสว่าง, 2536 และ กัลยาณี สนธิสุวรรณ, 2542) ทั้งนี้ แรงจูงใจของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ความต้องการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งความต้องการคือเหตุผลของพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม (สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 46)

แรงจูงใจในการทำงาน มีความหมายที่เจาะจงมากกว่า คือ บุคคลได้มุ่งพยายามที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การนั้นปรารถนา ด้วยวิธีการพัฒนาความรู้ ทักษะตนเองเพื่อสร้างผลงานที่องค์การต้องการ และเป็นกระบวนการของความพยายามต่อบุคคลเพื่อให้ได้บาง สิ่งบางอย่าง เช่น หัวหน้างานต้องพยายามโน้มน้าวพนักงานเพื่อให้พนักงานมีผลงานที่คุณภาพสูง ยิ่งขึ้น ซึ่งแรงจูงใจนั้นประกอบไปด้วย สิ่งเร้าหรือความต้องการ (Arousal) ทิศทางของพฤติกรรม (Direction) และการดำรงพฤติกรรมนั้นไว้ (Maintenance) จนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) ที่ตั้งไว้ (Dubrin, 1994, p. 93 & Greenberg and Baron, 2008, p.249)

การนำปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่นำมาใช้อาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ ทำให้เกิดการตื่นตัว และความคาดหวัง เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยดังกล่าว จะก่อให้เกิดความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ดีด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จ (กุสุมา จ้อยช้างเนียม, 2547, หน้า 11)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การสร้างสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น โน้มน้าวพฤติกรรมจากภายนอกและภายในบุคคลด้วยวิธีการจูงใจทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยส่งผลต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดีและบรรลุตาม เป้าหมายที่องค์การกำหนด

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจ เต็มใจที่จะทำงาน มุ่งเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สร้างสรรค์และพัฒนางาน ตลอดจนอยู่กับองค์การอย่างยาวนาน หากคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลก็จะเฉื่อยชาขาดความตั้งใจ และขาดความใส่ใจในการทำงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพต่ำหรืออาจสร้างความเสียหายให้กับองค์การ

อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานเกิดจากหลายปัจจัย กล่าวคือ บุคคลต้องมีความสามารถ มีความรู้ในการทำงาน และปัจจัยด้านโอกาส หรือสถานการณ์ เช่น บุคคลมีโอกาสดำเนินงานที่ตรงกับความสามารถของตน มีโอกาสให้แสดงออกความสามารถ ก็จะทำให้บุคคลสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพขึ้น

ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำเสมอ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากการจูงใจไม่เหมาะสมก็ทำให้แรงจูงใจต่ำลง หรือขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ (สุพานี สฤณวณิช, 2552, หน้า 156-157)

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้เพื่อวิเคราะห์ระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่ นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของพนักงานหรือไม่ เนื่องจากบุคคลมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ ความรู้สึก ความคาดหวังและสถานการณ์ต่างๆจึงไม่สามารถใช้ทฤษฎีเดียวอธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มา 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of needs) Maslow (1954, pp. 80-92) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาที่อยู่ภายใน เพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งประกอบด้วย ลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย อากาศ ยารักษาโรค เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความเจ็บป่วย และความสูญเสียความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและ ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ

1.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็น ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนซึ่งต้องพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้กับเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้คาดหวังไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับ การ

ตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการระดับที่สูงขึ้นตามมา เช่น เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ คือ อาหาร ความต้องการขั้นสูงขึ้นก็จะตามมา คือ ความต้องการความ ปลอดภัย การได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นต้น

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) Herzberg (1991, pp. 5-7) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 ลักษณะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานที่ทำ (Job content) และการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการ แสดงออกที่เป็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) คือ การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.4 ลักษณะงาน (Work Itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะซึ่งบุคคลสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือ การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการ ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีโดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่อยู่ล้อมรอบงาน (Job context) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และมีความยุติธรรมในการบริหาร

2. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3. สภาพการทำงาน (Working condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ มีเพียงพอ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors) คือ การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คือการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) คือ การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสัมพันธ์อันดีสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

7. ตำแหน่งในบริษัท (Status) คือ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือน (Salary) คือ ค่าจ้างที่องค์กรจ่ายเป็นรายเดือน

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของบุคคล

3. ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three needs theory) McClelland (quoted in reeve, 1992) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้ว จะมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ได้ตามมาตรฐานคุณภาพงานสูงสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจในการทำงานที่รับผิดชอบคนเดียวสามารถทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูงมักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเฉพาะตัวจึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เน้นให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมและต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

3.2 ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งความต้องการในอำนาจ แบ่งได้เป็น 2 แบบคือ ความต้องการอำนาจเพื่อตนเอง คือ การใช้อำนาจเพื่อควบคุมใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และความต้องการอำนาจเพื่อส่วนรวม คือ การใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม และเพื่อต้องการให้สังคมยอมรับและชื่นชม

3.3 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูง จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีเป็นมิตรมีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการบริหารมากนัก เพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการตัดสินใจ เช่น การเกรงใจกัน

แมคคลีแลนด์ McClelland กล่าวว่า ความต้องการ ทั้ง 3 ด้าน สามารถ เกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันโดย สัดส่วนในแต่ละด้านจะแตกต่างกัน

จากทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปเป็นปัจจัยในได้ตารางที่ 2 ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบปัจจัยในแต่ละทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

รายการทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงาน	Maslow (1954)	McClelland	Herzberg (1991)	รวม
ความต้องการด้านร่างกาย	✓			1
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	✓			1
ความต้องการทางสังคม	✓			1
ความต้องการการยอมรับนับถือ	✓	✓		2
ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต	✓	✓		2
ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น		✓		1
ปัจจัยจูงใจ			✓	1
ปัจจัยสุขอนามัย			✓	1

จากตาราง 2 สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 16 องค์ประกอบย่อย เพื่อใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. การบังคับบัญชา
2. นโยบายและการบริหาร
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ตำแหน่งในบริษัท
8. ความมั่นคงในงาน
9. เงินเดือน

10. ชีวิตส่วนตัว
11. ความสำเร็จของงาน
12. การได้รับการยอมรับนับถือ
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
14. ลักษณะของงาน
15. ความรับผิดชอบ
16. ความต้องการมีอำนาจ

2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความหมายความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกยินดีหรืออยู่ในสภาวะอารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากการประเมินของบุคคลต่องานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น โดยความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลพิจารณา (Locke, 1976) ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานว่าให้ความสำคัญต่อสิ่งใดในงาน (Luthans, 1998, p.144) ซึ่งความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ ความคิดที่มีคุณค่ามีประโยชน์ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจ มีกำลังใจและการกระทำที่แสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ แจ่มใส, 2546, หน้า 12) โดยความพึงพอใจในงานนั้นจะเป็นทัศนคติที่สะท้อนว่าบุคคลรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบกับการทำงาน (Greenberg & Baron, 2008, p. 221)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 124) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยส่งผลทำให้ผลปฏิบัติงานสูงขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกจากงานก็ลดลง และความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวก ของพนักงานที่เกิดจากผลการรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานและองค์ประกอบอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยจำนวนมากระบุว่าระดับความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อผลการ ปฏิบัติงานใน 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตการศึกษา พบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลปฏิบัติงานอย่างเด่นชัด กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีความสุขคือ พนักงานที่มีผลผลิตในการปฏิบัติงานดี
2. อัตราการขาดงาน การศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะ รู้สึกรักงาน ทำงานด้วยความพยายาม ทุ่มเท เสียสละ และการละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานจะมีน้อย
3. อัตราการเข้า-ออกงาน (Turnover Rate) กล่าวคือ เมื่อบุคคลไม่พึงพอใจในงาน อัตราการเข้า-ออกงานจะสูงขึ้น

แนวคิดและองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของ Vroom (1964, pp.105-159) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมี 6 ด้าน ได้แก่

1. การนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ การสอนงาน ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน การตัดสินใจที่ให้พนักงานมีส่วนร่วม เป็นต้น
2. กลุ่มผู้ร่วมงาน (The work group) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ทำงานที่ดี ก็ถือเป็นรางวัลที่ดีสำหรับมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคมที่ต้องการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม
3. ลักษณะงาน (Job content) ได้แก่ ระดับค่างานที่รับผิดชอบ (Job Level) ลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) ที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน และการมีอำนาจควบคุมกระบวนการทำงาน เป็นต้น
4. ค่าจ้าง (Wages) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจ
5. โอกาสก้าวหน้า (Promotional opportunities) คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้น เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าจ้าง อำนาจหน้าที่และสถานะทางตำแหน่งในองค์กรที่ดีขึ้น
6. ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work) กล่าวคือ ชั่วโมงการทำงานที่มาก เกินไปนั้นจะกระทบต่อการใช้เวลาว่างของพนักงานในการพักผ่อนจากการทำงาน รวมทั้งการใช้เวลากับครอบครัว เพื่อนฝูงและงานอดิเรกส่วนตัว

ล็อก (Locke, 1976) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 8 ด้าน คือ

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หากบุคคลนั้นชอบงาน และมีความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ท้าทาย มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานมีความหลากหลาย รวมทั้งระดับความยากง่ายของงาน และปริมาณงานต้องเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของบุคคลงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จบุคคลสามารถควบคุมกระบวนการทำงานของตนเองได้ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกต้องการทำงานมากขึ้น
2. ค่าตอบแทน (Pay) คือ การได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลที่มีงานประเภทเดียวกัน และมีคุณสมบัติแบบเดียวกัน นอกจากเงินจะสามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพแล้ว เงินยังเปรียบเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของความประสบความสำเร็จสถานภาพและการได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) ในการทำงานทุกคนมักคาดหวังการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นความพึงพอใจที่คล้ายกับการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Verbal Recognition) การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะเป็นการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานช่วงเวลาพักอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อุณหภูมิอากาศถ่ายเท สภาพห้องทำงาน และสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ที่พัก มีส่วนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน

6. ตัวบุคคล (Self) เช่น ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานความสามารถในการรับแรงกดดันได้ การรับมือกับความขัดแย้ง การยอมรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่นได้ เป็นต้น

7. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Supervisors, Coworkers and Subordinates) กล่าวคือ การทำงานร่วมกัน ด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในงาน

8. องค์การและการจัดการ (Company and Management) คือ การมีนโยบายที่ชัดเจน ด้าน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆหรือเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บทบาทในงานมีความชัดเจน เป็นต้น

ลูธาน (Luthans 1998, pp.145-146) แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 6 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงาน (The work itself) คือ ลักษณะของงานเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2. ค่าตอบแทน (Pay) กล่าวคือ ค่าจ้างและสวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ และมีงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานพอใจ สวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น และสามารถเลือกแผนสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองได้

3. การเลื่อนขั้น (Promotions) เป็นโอกาสในการก้าวหน้าในองค์กร ซึ่งเป็นรางวัลรูปหนึ่งจากการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

4. การนิเทศงาน (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการช่วยเหลือด้านเทคนิคในงาน และพฤติกรรมการสนับสนุนในงาน รูปแบบการบังคับบัญชามีอยู่ 2 แบบที่มีผลต่อความพึงพอใจแบบแรกคือ ผู้บังคับบัญชาจะดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่คอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือ และแบบที่สอง คือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

5. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน (Work group) คือ ผู้ร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์และ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งผู้ร่วมงานที่ดีจะทำงานสนุกสนานมากขึ้น

6. สภาพในการทำงาน (Work conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด สวยงาม อากาศเย็นสบาย เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้สะดวกและ ง่ายต่อการดำเนินงาน ซึ่งองค์การหลายแห่งพยายามสร้างสภาพในการทำงานที่ดีเพราะเป็นปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน

เบ็ค (Beck 2004, pp.405-406) ได้สรุปถึงมิติของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน

1.1 ลักษณะงาน คืองานที่ได้เรียนรู้ท้าทายและมีอิสระ

1.2 รางวัล คือ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรมเหมาะสมกับงาน และมีความก้าวหน้าในงานรวมทั้งการได้รับคำยกย่องการยอมรับนับถือและความไว้วางใจในงาน

1.3 บริบทของงาน คือ สภาพแวดล้อมในงานที่มีความเหมาะสม เช่น ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้คุณภาพชีวิตการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ

2. บุคคลในสถานที่ทำงาน

1. ตัวพนักงาน ในด้านของทัศนคติ ทักษะและความสามารถในงาน

2. บุคคลอื่นภายในบริษัท คือ หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในงานอย่างเพียงพอเป็นมิตร และให้ความช่วยเหลือ

3. บุคคลอื่นภายนอกบริษัท เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว

พิบูล ทีปะपाल (2550, หน้า 65-66) ได้สรุปจากผลงานวิจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น ได้แก่

1. งานที่ท้าทายสติปัญญา (Mentally challenging work) คือ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ งานมีความหลากหลาย และมีอิสรภาพในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน (Supportive working conditions) ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสะอาดเป็นระเบียบ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอ

3. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleagues) คือ ส่วนหนึ่งของการทำงานก็เพื่อสนองความต้องการทางด้านสังคม และการมีหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดมีความเข้าใจเป็นมิตร กล่าวชมเชยเมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จรับฟังความเห็น เป็นต้น

4. การให้รางวัลผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable rewards) ได้แก่ ระบบการจ่ายค่าจ้าง นโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม และสอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร

จากทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตาราง 3 สรุปปัจจัยทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

รายการทฤษฎี ความพึงพอใจในการทำงาน	พิบูล ทีปะपाल (2550)	Vroom (1964)	Locke (1976)	Luthans (1998)	Beck (2004)	รวม
การนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา		✓				1
กลุ่มผู้ร่วมงาน		✓				1
ลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
ค่าตอบแทน		✓	✓	✓		3
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน		✓	✓	✓		3
ชั่วโมงการทำงาน		✓				1
การได้รับการยอมรับนับถือ			✓			1
ความสามารถของผู้บังคับบัญชา				✓		1
สภาพในการทำงาน	✓			✓	✓	3
ทัศนคติของแต่ละบุคคล			✓			1
องค์การและการจัดการ			✓			1

จากตาราง 3 สรุปได้ว่าทฤษฎี ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 15 องค์ประกอบย่อย เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในงาน
3. ลักษณะงาน
4. ค่าตอบแทนโดยรวม
5. ผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำ
6. กลุ่มผู้ร่วมงาน
7. นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์การ

8. การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
9. การได้รับการยอมรับนับถือ
10. การมอบอำนาจ มีอิสระการทำงาน
11. ผลตอบแทนสู่สังคม
12. ลักษณะส่วนบุคคล
13. ความสมดุลในชีวิต
14. การเรียนรู้และพัฒนา
15. โครงสร้างองค์การ

2.3 ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) เป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์การอันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552) ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

ฮูส (Huse, 1980, p.237) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การแบ่งสัดส่วนรายได้และทรัพยากร เพื่อใช้ในการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นวิธีที่เพิ่มผลิตผลได้ดี โดยปราศจากการจ่ายค่าจ้างเพิ่ม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ในองค์การ โดยมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์การหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์การประสบความสำเร็จ

แฮ็คแมน และ ซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงค่าตอบแทน สุขภาพร่างกายซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานวัดได้จากระดับการรับรู้ของ บุคคลที่แตกต่างกัน เพราะความต่างด้านพื้นฐาน ภูมิหลัง ประสบการณ์และลักษณะอื่นๆ เช่น บางคนสนใจ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอนาคตบางคนสนใจในสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มี ผลกระทบต่อการรับรู้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535, หน้า 18) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก เพราะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานการทำงานและชีวิต โดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ดีและมีความ เหมาะสมบุคคลจะมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพัน และพึงพอใจในงานจะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและมี

ประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพการทำงานดีขึ้น อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุขและมีคุณค่า (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545, หน้า 4)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและตอบสนองความต้องการ ในเป้าหมายขององค์กรได้

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อบุคคลรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและ องค์กรก็จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของงาน สนใจงานมากขึ้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็นรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาดงานลาออก การเปลี่ยนงาน ความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ย่อมเกิดผลดีต่อองค์กรโดยตรง ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Greenberg & Baron, 2008)

ทฤษฎีและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกัน เกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงมีการพัฒนามาโดยตลอด แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

วอลตัน (Walton 1973 อ้างถึงใน อุษา แก้วอำภา, 2545, หน้า 27-31) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาลักษณะของบุคคล และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ โดยมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองซึ่งจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่รอด นอกจากนี้บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นค่าตอบแทนจะพิจารณาในเรื่อง

1. ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตในสังคมนั้นๆ
2. ความยุติธรรม คือ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีการป้องกัน อุบัติเหตุและมีมาตรฐานที่แน่นอน เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Development of human capacities) คือ การทำงานที่มีผลต่อการคงไว้และการเพิ่มความสามารถของตนเองให้ได้รับ การศึกษาอบรม

ความรู้และทักษะใหม่ๆ ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุม วางแผนงานด้วยตนเอง และ ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติ ได้เป็นบางส่วนของงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คืองานนั้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพ อย่างเต็มที่ เป็นผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิต มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration) คือ การทำงานร่วมกันทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลมีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานและสังคมในองค์กร

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิในตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน โดยที่ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวมีอิสระในการพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย และการได้รับความเสมอภาค ในเรื่องกฎระเบียบผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (The total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับชีวิต ของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมของงานที่มีส่วนได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่นการรับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการผลิตสินค้าที่ไม่ก่อให้เกิด มลพิษกับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

ฮูส (Huse, 1980, pp. 237-238) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน การครองชีพ และ มีความเหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy environment) คือ สภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of human capacities) หมายถึง การมีโอกาสดพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ได้พัฒนาทักษะและเพิ่มความสามารถที่หลากหลายงานที่มีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกคุณค่าและความสำคัญของตนที่มีต่องาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงานบรรยากาศในงานเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรสังคมในองค์กรมีความเปิดกว้าง และปราศจากอคติต่อกัน

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมและ ความเสมอภาคในการบริหารงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์ และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากงาน

8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การเมื่อรับรู้ว่าการสร้างประโยชน์และ มีความรับผิดชอบต่อสังคมนอกจากนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530, หน้า 29-33) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานการให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ กล่าวคือ ทุกคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วม กล่าวคือ ทุกคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในด้าน เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้นๆ

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลมาจากการทำงาน เช่น การได้ทำงานที่ท้าทายใช้ความสามารถเต็มที่ มีการพัฒนาทักษะงานและประสบผลสำเร็จในงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization: ILO, 2007 cited in Joint unece / eurostat / ilo seminar on the quality of work, 2007, p.9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในกรอบแนวคิดงานที่มีความเหมาะสมดี (Decent work) ควรมี 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับโอกาสในการทำงานที่ดี (Opportunities for work) กล่าวคือ ทุกคนไม่ว่าชายหรือหญิงต่างก็ต้องการงานที่ดีเหมาะสมกับตนเอง โดยพิจารณาจาก ลักษณะงานที่ดี โอกาสการเป็นนายจ้างตนเอง รูปแบบการจ่ายค่าจ้างก็จะต้องมีความเหมาะสม

2. สภาพการทำงานที่มีอิสระ (Work in conditions of freedom) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระได้เลือกลักษณะงาน โดยไม่มีเงื่อนไขใน ลักษณะผูกมัดหรือ การบังคับให้ทำงาน เช่น รูปแบบแรงงานทาส การใช้แรงงานเด็ก และผู้ปฏิบัติงานควรมีอิสระในการเลือก ทำงานที่องค์การแห่งใดก็ได้

3. ผลผลิตของงานที่ดี (Productive work) กล่าวคือ เมื่อผลผลิตของงานดีผู้ปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ อีกด้านหนึ่งก็ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์การและระดับประเทศ

4. ความเท่าเทียมในการทำงาน (Equity in work) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการไม่เลือกปฏิบัติโดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวได้

5. ความมั่นคงในงาน (Security at work) เนื่องจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุให้เกิด ปัญหาสุขภาพอุบัติเหตุ หรือการออกจากงานอย่างไร้เหตุผลอันควรทำให้ต้องขาดรายได้ ดังนั้น องค์การควรมีกองทุนเพื่อจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. ความมีเกียรติในงาน (Dignity at work) คือ การได้รับความเคารพนับถือและ สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของและ เกิดความสนใจที่จะทำประโยชน์เพื่อองค์การ

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว จึงสามารถสรุปองค์ประกอบ เพื่อนำมาศึกษา เรื่องความสุขในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 สรุปปัจจัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายการทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุญเรือง วงศ์เกษม (2530)	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2007)	Walton (1973)	Huse (1980)	รวม
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	4
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ			✓	✓	2
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓		✓	✓	3
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง		✓	✓	✓	3
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล อื่น	✓		✓	✓	3
สิทธิส่วนบุคคล			✓		1

ตาราง 4 สรุปปัจจัยทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

รายการทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงาน	บุญเจือ วงษ์เกษม (2530)	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2007)	Walton (1973)	Huse (1980)	รวม
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น			✓		1
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม			✓	✓	2
ธรรมเนียมในองค์กร				✓	1
ความมีเกียรติในงาน		✓			1
ผลผลิตของงานที่ดี		✓			1
การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	3

จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่ามี 8 องค์ประกอบย่อย เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
6. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
7. การยอมรับ
8. สิทธิส่วนบุคคล ได้รับเกียรติและการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

2.4 ทฤษฎีความเครียดในการทำงาน

ความเครียดเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากความสัมพันธ์ระหว่างกายกับจิต ที่เชื่อกันว่าความรู้สึกหรืออารมณ์มีผลต่อสุขภาพหรือความเจ็บป่วยทางกายได้ (สุริย์ กาญจนวงศ์ และ จริยา วัตรคมพยค์, 2545, หน้า 7)

ความหมายของความเครียดในการทำงาน

ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุลอันเป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้เกิดอาการแสดงออกทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ อาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และความรู้สึกหงุดหงิด (สุริย์ กาญจนวงศ์ และ จริยาวัตร คมพยค์, 2545, หน้า 63)

ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความขัดแย้งในบทบาทงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี สภาพแวดล้อมการทำงานที่อาจเป็นอันตราย ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออารมณ์ซึ่งบุคคลได้ประเมินความรู้สึกจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและ สุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา (Cooper and Marshall, 1976 อ้างถึงใน ภัทรพร เซาวนปรีชา, 2549, หน้า 10 และ Greenberg & Baron, 2008, p.183)

สรุปได้ว่าความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสภาพการ ทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความกดดันและส่งผลกระทบต่อทางร่างกาย จิตใจ และ พฤติกรรมของบุคคลนั้น

ชนิดของความเครียด

ความเครียดเป็นสิ่งที่พบได้ในทุกคน ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการในชีวิตที่มีมากกว่าทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดความเครียดเป็นสิ่งทำลายสุขภาวะที่ดีของบุคคล และแสดงออกทางความรู้สึกทางลบ เกิดเป็นสิ่งที่เร้าทางจิตใจร่างกายเจ็บป่วย หรือเกิดเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถปรับตัวได้ (Deckers, 2005)

ดูบริน (Dubrin, 1994, p.177) แบ่งความเครียดจากการ ทำงานเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดที่ดี (Positive stress หรือ Eustress) เป็นภาวะ ความเครียดที่ดี อยู่ในระดับเหมาะสมเป็นปกติ ทำให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และได้รับผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ
2. ความเครียดที่ไม่ดี (Negative stress หรือ Distress) เป็นระดับความเครียดที่มีมากเกินไป ทำให้เกิดความทุกข์และขาดสมาธิในการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญของความเครียดในการทำงาน

พิบูล ทีปะปาล (2550 หน้า 343) ได้อธิบายผลกระทบจากความเครียด 3 ลักษณะคือ

1. อาการทางร่างกาย (Physiological symptoms) ความเครียดเป็น สาเหตุทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญอาหารจนอาจทำให้เป็นโรคกระเพาะอาหาร เกิดอาการปวดศีรษะ โรคความดันโลหิตสูง การเปลี่ยนแปลงอัตราการเต้นของหัวใจและอาจ นำไปสู่หัวใจวายได้
2. อาการทางจิตใจ (Psychological symptoms) ความเครียดอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และเกิดอาการทางจิตใจอื่นๆ เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดันอารมณ์ หงุดหงิดโกรธง่าย และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral symptoms) ความเครียดเป็นสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมบุคคลเปลี่ยนไป เช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงานบ่อย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร การสูบบุหรี่และการดื่มแอลกอฮอล์มากขึ้น หรืออาการนอนไม่หลับ เป็นต้น เครื่องบ่งชี้ความเครียดในการทำงานคือ การลาออก การขาดงาน ไม่กล้าตัดสินใจ มีปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น อัตราการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นไม่เพียงแต่จะเกิดผลกระทบต่องาน แต่ยังส่งผลให้องค์การและผูปฏิบัติงานเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย

สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

การที่ผูปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมหลายอย่าง que กระตุ้นให้เกิดปฏิกิริยา ตอบสนองต่อสภาพนั้นๆ จนเกิดเป็นความเครียดในการทำงานส่งผลเสียทั้งต่อตัวผูปฏิบัติงานและ ต่อองค์การ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

รัศมี ลักษณะวรรณพร (2545, หน้า 5-7) กล่าวถึง สาเหตุของความเครียดในการทำงานไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. จำนวนบุคลากรกับปริมาณงานไม่เหมาะสม เช่น ปริมาณงานในองค์การเพิ่มขึ้นแต่ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทักษะดีที่เหมาะสมกับงานได้ทันการณ์ ส่งผลให้บุคลากรต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความเครียดเพราะการทำงานที่เกินความสามารถของร่างกายจะรับได้ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม เช่น หัวหน้างานที่ไม่เต็มใจจะมอบหมายงานให้กับผูปฏิบัติงานโดยคิดว่าตนเองมีความสามารถมากกว่า เห็นว่าผูปฏิบัติงานไร้ความสามารถ หรือหัวหน้างานไม่มีทักษะในการสื่อสาร

3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น เสียง และอุณหภูมิใน สถานที่ปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อสุขภาพจิตของผูปฏิบัติงานทั้งสิ้น

4. งานมีความหลากหลายน้อยเกินไป เช่น การทำงานชนิดเดิมซ้ำซากเป็นประจำ ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย และในขณะเดียวกันหากงานมีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้เกิดความเครียดได้

5. บรรยากาศในที่ทำงาน กล่าวคือ หากเป็นบรรยากาศของแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีความขัดแย้งกัน ย่อมส่งผลต่อความเครียดกับผูปฏิบัติงาน

6. ลักษณะของหัวหน้างาน กล่าวคือ หัวหน้างานมีประสิทธิภาพ ทำให้ผูปฏิบัติงานมีเป้าหมายในการทำงาน ที่สอดคล้องกับหน่วยงานย่อมทำให้หน่วยงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ได้

เบราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg 1980, pp.170-173) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานว่าเกิดจากสาเหตุ 6 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 สภาพการทำงาน เช่น การที่ต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ต้องใช้ความพยายามสูง ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป หรืองานมีความยากลำบากเกินไป

1.2 งานที่หนักเกินไป หมายถึง ปริมาณงานที่มากหรืองานที่ต้องใช้สมาธิในการทำงาน สูงงานที่ต้องใช้เวลารวดเร็วในการตัดสินใจ งานที่มีความสำคัญ เป็นต้น

2. บทบาทของงานภายในองค์กร ได้แก่ บทบาทหน้าที่คลุมเครือ หมายถึง การไม่ทราบวัตถุประสงค์ของงาน และขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ไม่ชัดเจน รวมถึงบทบาทที่ขัดแย้ง คือ บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรถูกกำหนดขึ้นอย่างสับสน เกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ

3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน ซึ่งสัมพันธภาพที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจและความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในระดับต่ำ ความสนใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ลดลง ทำให้เกิดความเครียดทางจิตใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามเกี่ยวกับงานและความสุขของตน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อากาศร้อนหรือเย็นจนเกินไป เสียงดังอันตรายที่เกิดขึ้นในงาน ส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานเป็นการเพิ่มความเครียดและความวิตกกังวล รวมถึง การคุกคามต่ออิสรภาพของแต่ละบุคคล เช่น การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำแนะนำ ปรีชาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ไม่ดี และการแสดงออกของพฤติกรรมถูกจำกัด

5. ความเครียดจากปัญหาส่วนตัวของพนักงาน เช่น ปัญหาหนี้สิน

6. ความเครียดจากการทราบผลสะท้อนกลับของงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านบวก หรือ ด้านลบก็ตาม ซึ่งผลสะท้อนนั้นมีความเชื่อมโยงกับรางวัลและ ความคาดหวังในงาน

ดูบริน (Dubrin, 1994, pp.180-184) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของชีวิต กล่าวคือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงอายุของชีวิตมีความแตกต่างกัน เช่น สูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักการแต่งงาน การหย่าร้าง เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดได้

2. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ กล่าวคือ องค์กรคาดหวังให้พนักงานต้องแสดงออกพฤติกรรมที่อาจขัดแย้งกัน จึงต้องเลือกว่าในแต่ละสถานการณ์ควรแสดงบทบาทใด

3. ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ กล่าวคือ เมื่อพนักงานไม่ทราบถึง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตนที่ชัดเจน ก็จะก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

4. ความรับผิดชอบในงานมีมากหรือน้อยจนเกินไป

5. ความไม่มั่นคงในงาน

6. การปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์เป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทางร่างกาย เช่น การเจ็บที่บริเวณกล้ามเนื้อข้อมือ ปวดศีรษะ ปวดคอ และส่งผลกระทบต่อ การมองเห็น เป็นต้น

7. การเปลี่ยนแปลงกะทันหันในตำแหน่งงาน

คาร์ทไรท์และคูเปอร์ (Cartwright and Cooper, cited in cooper, Dewe & O'Driscoll, 2001, pp.27-52) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี การทำงานเป็นกะ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความไม่สะดวกใน การเดินทางมาทำงาน ความเสี่ยง และอันตรายในการทำงาน มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มากหรือน้อยเกินไป

2. บทบาทในองค์กร ได้แก่ บทบาทที่ไม่ชัดเจน บทบาทที่ขัดแย้งและ สับสนในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

4. การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

5. โครงสร้างและบรรยากาศองค์การ เช่นการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการติดต่อสื่อสาร และการให้คำปรึกษาไม่มีความเหมาะสม

6. ความขัดแย้งระหว่างความต้องการในหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การกับความต้องการของครอบครัวของพนักงาน

กรีนเบิร์ก และ บาร์อน (Greenberg and Baron, 2008, pp.183-188) กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน คือ

1. ลักษณะงาน ได้แก่ การทำงานเดิมซ้ำๆก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และงานที่ต้องมีการตัดสินใจอย่างเร่งด่วนอยู่เสมอ

2. ความขัดแย้งของการจัดสรรเวลาของงานกับการใช้เวลากับครอบครัว

3. บทบาทในงานมีความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนของงาน

4. การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

5. ปริมาณงานมีจำนวนมากหรือน้อยเกินไป

6. ภาระความรับผิดชอบต่อผู้อื่นอยู่ในระดับสูง เช่น ระดับผู้จัดการที่ต้องประสานงานกับบุคลากรระดับเดียวกัน หรือระดับสูงกว่า รวมทั้งต้องดูแลบริหารและรับผิดชอบการทำงานผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

จากทฤษฎีความเครียดในการทำงานดังกล่าว สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตาราง 5 สรุปปัจจัยทฤษฎีความเครียดในการทำงาน

รายการทฤษฎีความเครียดในการทำงาน	รัศมี ลักษณะวรรณพร (2545)	Brown and Moberg (1980)	Dubrin (1994)	Cartwright and Cooper (1997)	Greenberg and Baron (2008)	รวม
สภาพการทำงาน และปริมาณงาน	✓	✓	✓		✓	4
บทบาทของงาน		✓	✓	✓	✓	4
สัมพันธภาพในหน่วยงาน		✓				1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓		✓		3
ปัญหาส่วนตัวของพนักงาน		✓				1
การทราบผลสะท้อนกลับของงาน		✓				1
ลักษณะของหัวหน้างาน	✓					1
การเปลี่ยนแปลงกะทันหันในตำแหน่งงาน			✓			1
ความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับครอบครัว				✓	✓	2
ลักษณะของงาน				✓	✓	2

จากทฤษฎีความเครียดในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้
 1. ลักษณะงาน 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน 4. การพัฒนาอาชีพ
 5. ระบบรางวัล 6. โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร 7. การเปลี่ยนแปลงในงาน 8. บทบาทที่
 กลุ่มเครือและขัดแย้ง

2.5 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน

ความหมายของคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงาน (พรธนิ ภาสึบสุข, 2548, หน้า 34) คุณลักษณะของงาน ที่ดีจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง เกิดความพึงพอใจในงาน (ศลินา ทวีวัฒน์กิจบรร, 2548, หน้า 153) เป็นงานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลายเป็นงานที่มีความสำคัญมีคุณค่า มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน สามารถทำงานหน่วยนั้นทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ (Hackman & Oldham, 1980 และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, หน้า 16) คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ (Hackman & Oldham, 1980)

แฮ็คแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980, p.90) ได้ศึกษาต่อยอดโดยอาศัยแนวความคิดด้านความพึงพอใจในงานของ Herzberg เป็นพื้นฐานและพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์งาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและการออกแบบลักษณะงานใหม่ซึ่งพัฒนาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงานซึ่งแสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ ซึ่งนำไปสู่ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานคือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ความหลากหลายในทักษะและความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน งานที่ยิ่งมีความท้าทายมากเท่าใดก็จะมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้นเท่านั้น

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง การที่พนักงานสามารถที่จะทำงานหน่วยนั้นทั้งหมดทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายมากกว่าการได้ผลิตเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งและ สามารถระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับที่ยอมรับว่างาน นั้นมีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่นๆ หรือองค์กร เช่น งานด้านเครื่องจักรกลทางการบินนั้นมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตของผู้อื่น และเป็นงานที่ให้ประสบการณ์ที่มีความหมายมาก

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ความมีอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่ม และการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตัวของพนักงานก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานได้รับข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้ อิทธิพลจากคุณลักษณะของงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ (Psychological states) 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ว่างานนั้นมีความหมาย (Experienced meaningfulness of work) คือ บุคคลจะรับรู้ว่างานของตนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญตามค่านิยมของแต่ละ บุคคล

2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for work outcomes) คือ บุคคลจะเชื่อว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น และความพยายามของเขาจะส่งผลกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

3. การทราบผลการกระทำ (Knowledge of result) คือ บุคคลจะสามารถ ตีความผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

เมื่อบุคคลเกิดภาวะทางจิตใจ ทั้ง 3 ด้านนี้ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานสูง ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลทำให้การขาดงานและการออกจากงานต่ำ สรุปได้ว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและ ทักษะในการทำงาน โดยที่ลักษณะงานในทางบวกจะทำให้พนักงานมีอารมณ์ในทางบวก เมื่อปฏิบัติงานซึ่งเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี และในกรณีกลับกัน ถ้าเป็นลักษณะงานในทางลบพนักงานก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานก็จะลดลง

เนื่องจากทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham (1980) ได้รับการยอมรับจากการที่มีผู้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาต่อยอดทางวิชาการมากมาย ผู้วิจัยจึงได้นำ แนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในงาน
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน

สรุปได้ว่าการประมวลเอกสารทางด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทฤษฎีความเครียดในการทำงาน และทฤษฎีคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยจึงนำแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีดังกล่าว มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบในการศึกษาถึง ความสุขในการทำงานโดยแบ่ง ออกเป็น 5 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน

3. กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ปรธานกลุ่มคือ นายกิตติพงษ์ เชื้อเล็ก ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช่องลม มีจำนวนบุคลากรครูในกลุ่มทั้งหมด 110 คน มีกลุ่มโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียนในเขต ตำบลสาละ ตำบลองครักษ์ และตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

1. โรงเรียนวัดทรงกระเทียม จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 7 คนตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลสาละ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มีเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดเรียนเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2482 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. โรงเรียนวัดสาละ จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คนโรงเรียนวัดสาละ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ตำบลสาละ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี มีเนื้อที่ 7 ไร่ 2 งาน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ.2468 โดยใช้ศาลาการเปรียญวัดสาละเป็นที่เรียนหลักสูตรที่เปิดครั้งแรก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. โรงเรียนวัดบึงคา จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 7 คนตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 บ้านบึงคา ตำบลสาละ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2482 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจุบันสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

4. โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 9 คน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 3 ตำบลสาละ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2482 มีเนื้อที่ 15 ไร่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5. โรงเรียนวัดเสาธงทอง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 8 คน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 6 บ้านเสาธงทอง ตำบลสาละ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2482 โดยมีท่านเจ้าอาวาสวัดเสาธงทอง ในขณะนั้นเป็นผู้อุปถัมภ์ มีเนื้อที่ ประมาณ 3 ไร่ ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6. โรงเรียนวัดช่องลม จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คน โรงเรียนวัดช่องลมจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พุทธศักราช 2460 (16 เมษายน 2460) ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 บ้านสุด ตำบลไผ่ทองดิน อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

7. โรงเรียนวัดคลองโฆง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 8 คน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 2 บ้านคลองโฆง ตำบลคลองครักษ์ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ได้เปิดทำการสอนเป็นโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2466 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

8. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลไผ่ทองดิน อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุงได้รับอนุญาตเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ.2480 ได้ชื่อว่าโรงเรียนประชาบาลตำบลไผ่ทองดิน (วัดราษฎร์บำรุง) ใช้ศาลาการเปรียญวัดราษฎร์บำรุงเป็นสถานที่เรียนในปีแรก โรงเรียนมีพื้นที่ทั้งหมด 4 ไร่ 2 งาน ปัจจุบันเปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

9. โรงเรียนวัดดงครักษ์ จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 11 คน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 ตำบลคลองครักษ์ อำเภอบางพลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนวัดดงครักษ์ เปิดทำการสอนเป็นโรงเรียนวัดมาก่อน โดยพระอธิการหวานเป็นผู้เริ่มก่อตั้ง ได้เปิดทำการเป็นโรงเรียนประชาบาล ซึ่งอาศัยศาลาการเปรียญวัดดงครักษ์เป็นที่ทำการเรียนการสอน เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรก พ.ศ.2515 ปัจจุบันสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

10. โรงเรียนวัดกระทู้ทอง จำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 15 คน ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 4 บ้านกระทู้ทอง ตำบลลองครักษ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2483 ชื่อว่าโรงเรียนประชาบาล ตำบลลองครักษ์ 2 (วัดสามัคคีธรรม) ปัจจุบันสอนระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น

Graduate School ARU.

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินดาวรรณ รามทอง (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมและแยกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน คือ กลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และกลุ่มช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่จำนวน 313 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ หาค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows Version 16.0 และวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสถิติประยุกต์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็นสองตัวแปรคือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=2.65$, GFI=1.00, AGFI=.99, RMR=.015 และ RMSEA=.00 ตัวแปร สุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับผู้บัญชาและตัวแปรสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11 ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ ส่วนตัวแปร ครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .62 และ -.14 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปร ครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 59 และ 69 ตามลำดับ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน พบว่าโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=5.55$, GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 และ RMSEA=.00 ส่วนโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2=7.04$, GFI=.99, AGFI=.95, RMR=.026 และ RMSEA=.032 แต่โมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุในช่วงประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากันทุกเส้นทางคือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .51 และ .32 ตามลำดับ และ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .36, .12 และ -.12 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .66, .23 และ -.23 ตามลำดับ และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .04 ตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ได้ร้อยละ 57 และ 61 ตามลำดับ เท่ากันทั้ง 2 โมเดล

ศิริธร สายสุนทร (2558) ศึกษาาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิตีโคลน (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานภายในบริษัท แก๊สโซลิตีโคลน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 187 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ f-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนบางเรื่อง (One-way-ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ด้านความกระตือรือร้น และด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพ็ญภพ พันธุ์เสือ (2559) ได้ศึกษาาระดับความสุขในการทำงานตลอดจนด้านปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ของนักบินพาณิชย์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย 546 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และแบบสอบถามความสุข ในการทำงานวิเคราะห์ระดับความสุขโดยสถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วย Multivariate Linear Regression ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 70.1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้แก่ ตำแหน่งโดยนักบินที่ 1 มีคะแนนความสุขสูงกว่านักบิน ที่ 2 ($\beta = -.185, p < 0.001, 95\%CI = -6.119 \text{ to } -2.343$) อีกปัจจัยได้แก่ ฝูงบินพบว่านักบินที่บินฝูงบินภายในประเทศ ($\beta = .102, p = .017, 95\%CI = .786 \text{ to } 8.123$) มีความสุขในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่บินในฝูงบินระหว่างทวีป ($\beta = .088, p = .039, 95\%CI = .119 \text{ to } 4.394$) เมื่อเทียบกับกลุ่มที่บินฝูงบินภายในภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวณี พลายน้อย (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงานพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับ สูงรองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงและ อันดับสุดท้ายคือ ด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับ บุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยระดับ บุคคลได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและ ปัจจัยระดับองค์กรได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือน หรือค่าตอบแทน มีอิทธิพล ต่อ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 - .79 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดย Scheffe test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวนชม ชินะดังกูร (2560) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัด สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในปีการศึกษา 2559 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของไดเยอร์ (Diener) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก

วิภาวี สุขห่อ (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะของครูกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคมจำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62 -0.78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe' test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานและ ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและ จำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภทรดนัย ไต้ไธสง (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด และ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูริสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัททั้งหมด จำนวน 370 คน แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 368 ชุด เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เพศหญิงอายุ 26-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรีอายุการทำงาน 1-3 ปีภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ อายุและสถานภาพ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานกับระดับ ความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด คือ ค่า $r = 0.779$,

วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562) เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 112 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งพนักงานรายเดือน จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ยંગฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีอยู่ 6 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกละเอินในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

มากิเทอิ-โทมินางะ และ มิฮารุ นากานิชิ (Maki Tei-tominaga and Miharuru Nakanishi, 2021) ศึกษาปัจจัยความรู้สึกมีความสุขในการทำงานของพนักงานในสิ่งอำนวยความสะดวกการดูแลผู้สูงอายุ แบบสอบถามที่รายงานด้วยตนเองได้แจกจ่ายให้กับผู้ดูแลผู้ป่วย (n = 1396) ที่สถานดูแลผู้สูงอายุ 26 แห่ง อัตราการตอบกลับคือ 68% แบบสอบถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพในการดูแลภาวะสมองเสื่อม (เช่น แรงจูงใจจากภายใน) ค่าจ้าง ความเพียงพอและระดับย่อยของทุนทางสังคมและสภาพภูมิอากาศที่มีจริยธรรมในสถานที่ทำงาน (แรงจูงใจภายนอก) คุณลักษณะพื้นฐาน และลักษณะงานและลักษณะองค์กร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน 632 คนถูกนำมาใช้ในการถดถอยโลจิสติกหลายตัวแปรสำหรับกลุ่มโดยได้คะแนนสูงในด้านความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เพศ และอาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นมืออาชีพที่สูงขึ้นในการดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อมมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มคะแนนสูงในหมู่พนักงานทั้งหมด (OR 1.21–1.55, $P < 0.01$) พยาบาลหญิงและผู้ดูแลมืออาชีพชายที่มีคะแนนสูงกว่าด้านทุนทางสังคมในที่ทำงาน (OR 3.11, $P < 0.01$; OR = 2.33, $P < 0.05$) และผู้ดูแลวิชาชีพหญิงที่มีคะแนนความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า (OR 1.78, $P < 0.01$) มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสำหรับความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่ผู้ดูแลวิชาชีพชายที่มีการรับรู้ ความไม่เพียงพอของค่าจ้าง (OR 0.33, $P < 0.05$) มีแนวโน้มน้อยที่จะอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสำหรับความรู้สึกมีความสุขที่ทำงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนของการกำหนดลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแบบสอบถามและการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ซึ่งสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

ตาราง 6 สรุปสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

นักวิจัย/นักวิชาการ	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
จินดาวรรณ รามทอง (2558)	ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	1. ประสบการณ์ ทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน 1. สัมผัสภาพกับ ผู้บังคับบัญชา 2. สัมผัสภาพกับ ผู้ร่วมงาน 3. ลักษณะงาน 4. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน
ศิริรินทร์ สายสุนทร (2558)	ความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4.อายุการทำงาน 5. รายได้ต่อเดือน	ความสุขในการ ทำงาน 1. ความสำเร็จ 2. ความพึงพอใจ 3. ความกระตือรือ ร้น
เพ็ญภพ พันธุ์เสื่อ (2559)	ความสุขในการทำงานของ นักบินพาณิชย์ ของบริษัทการ บินในประเทศไทย	1. อายุ 2. ผูกบิน 3. สถานภาพ สมรส 4. ตำแหน่ง 5. ประสบการณ์ 6.วุฒิการศึกษา สูงสุด	ความสุขในการ ทำงาน 1. ด้านความรับ ผิดชอบ 2. ด้านความมั่นใจ ปลอดภัยในการ ทำงาน 3. ด้านความสำเร็จ ของงาน 4. ด้านการยอมรับ 5. ด้านลักษณะของ งาน

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
			6.ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน 7.ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา 8.ด้านความก้าวหน้า 9.ด้านค่าตอบแทน 10.ด้านนโยบาย การบริหาร
ภาวิณี พลายน้อย (2559)	ความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล นครนายก	1.อายุ 2. รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 3. สายการ ทำงาน 4. ระยะเวลาการ ทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน 1.ด้านความพึง พอใจในชีวิต 2. ด้านความพึง พอใจในงาน 3. ด้านอารมณ์ ทางบวก 4.ด้านอารมณ์ ทางลบ
เมธพร ผังลักษณ์ (2559)	ศึกษาและเปรียบเทียบ ความสุขในการทำงาน ของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	1. เพศ 2. ประสบการณ์ ในการทำงาน 3.วิทยฐานะ	ความสุขในการ ในการทำงานของ ครู 1.การติดต่อ สัมพันธ์ 2.ความรักในงาน 3.ความสำเร็จในงาน 4.การเป็นที่ยอมรับ

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
ชวนชม ชินะดังกูร (2560)	ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. อายุราชการ	1.ความพึงพอใจ ในชีวิต 2.ความพอใจใน งาน 3.อารมณ์ทางบวก 4.อารมณ์ทางลบ
วิภาวี สุขหรั่ง (2560)	ความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6	1. เพศ 2. ประสบการณ์ 3. วิทยฐานะ	ความสุขในการ ทำงาน 1.ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ 2.ด้านความรักใน งาน 3.ด้านความสำเร็จ ในงาน 4.ด้านการเป็นที่ ยอมรับ
ภัทรดนัย ไต้ไธสง (2561)	ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด	1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการ ศึกษา 5. อายุงาน 6. ตำแหน่ง	ความสุขในการ ทำงาน 1. ความสุขในการ ทำงานระดับสูง 2. ความสุขใน การทำงาน อยู่ในระดับกลาง 3. ความสุขใน การทำงานอยู่ใน ระดับสูง

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562)	ความความสุขในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัทในเครือ	1. เพศ 2. อายุ 3. วุฒิการศึกษา 4. อายุงาน 5. เงินเดือน 6. ตำแหน่งงาน	1. ด้านความรู้สึก เฟลิดเฟลินในการ ปฏิบัติงาน 2. ด้านความกระ ตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน 3. ด้านความสบาย ใจในการปฏิบัติ งาน 4. ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ 5. ด้านความรักใน งาน 6. ด้านความสำเร็จ ในงาน 7. ด้านการยอมรับ
Maki Tei-tominaga and Miharu Nakanishi (2021)	ปัจจัยความรู้สึกมีความสุข ในการทำงานของพนักงาน ในสิ่งอำนวยความสะดวก การดูแลผู้สูงอายุ	1. สถานภาพ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ ในการทำงาน	1. แรงจูงใจภายใน 2. แรงจูงใจภาย นอก 3. ทูทางสังคม ในที่ทำงาน

จากการสังเคราะห์ สรุปได้ว่าความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) อายุงาน และ ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความพึงพอใจในงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ข้าราชการครูและ ครูอัตราจ้าง รวมทั้งสิ้น 110 คน (กิตติพงษ์ เชื้อเล็ก, สัมภาษณ์, 22 พฤศจิกายน 2564) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมด 110 คน มีดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากรในการวิจัย

ลำดับ	บุคลากรกลุ่มอุดมธรรมคุณ	จำนวน
1	โรงเรียนวัดทรงกระเทียม	7
2	โรงเรียนวัดสาละ	15
3	โรงเรียนวัดบึงคา	7
4	โรงเรียนวัดช่องลม	15
5	โรงเรียนวัดคลองโม่ง	8
6	โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว	9
7	โรงเรียนวัดเสาธงทอง	8
8	โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง	15

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	กลุ่มอุดมธรรมคุณ	จำนวน
9	โรงเรียนวัดองค์รักษ์	11
10	โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง	15
	รวม	110

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำราแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการวิทยานิพนธ์ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษา และเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. รวบรวมเนื้อหาและสาระต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง ถ้ามีข้อแก้ไขดำเนินการตามคำแนะนำ จากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ การตรวจสอบเครื่องมือผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 28 ข้อ

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. ด้านลักษณะของงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านค่าตอบแทน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านความพึงพอใจในงาน | จำนวน 7 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นเชิงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- | | |
|---|--|
| 1 | หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย |
| 3 | หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง |
| 4 | หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก |
| 5 | หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด |

แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็นและมีเกณฑ์การให้คะแนน ไว้ดังนี้ ลิเคิร์ต (Likert Scale, 1932, P.140) ซึ่งมีเกณฑ์ไว้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด	5
มีความสุขอยู่ในระดับมาก	4
มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง	3
มีความสุขอยู่ในระดับน้อย	2
มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

ฉะนั้น ในแต่ละระดับจะมีการกำหนดช่วงของระดับคะแนน จาก

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์การพิจารณาข้างต้น จึงกำหนดเป็นความหมายในการประเมินค่า ได้ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึงมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึงมีความสุขอยู่ในระดับมาก
 ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึงมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึงมีความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึงมีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน อุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 1 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำนวน 10 ข้อ ในด้านคำตอบแทน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการทดลองใช้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ เครื่องมือ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วเสนอให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือโดยวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเข้าใจตรงกันสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามตามคำแนะนำของ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภูสาระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะชั้นหมาก มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดิ์ กัลยาณมิตร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

“ในพระบรมราชูปถัมภ์”

โดยให้เกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า (IOC) โดยใช้เกณฑ์

ข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 -1.00 มีความสอดคล้องใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ 0.98 ถือว่าใช้ได้

2. นำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนวัดคลองขุนศรีและโรงเรียนวัดยอดพรพิมล พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.709 ซึ่งมีค่าเกินกว่ามาตรฐาน

(0.7) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้จริง

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าแอลฟาของครอนบาคในการหาความเชื่อมั่นรายข้อและความเชื่อมั่นรวม

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วเสนอให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือโดยวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเข้าใจตรงกันสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภูสาระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคชน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า (IOC) โดยใช้เกณฑ์

ข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ 0.50 -1.00 มีค่าความสอดคล้องใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำนวน 10 โรงเรียน โดยตรงด้วยตนเอง และนัดหมายวันที่จะไปขอรับแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดในกรณีที่มิได้รับแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยจะติดต่อประสานทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามซ้ำต่อไปจนครบจำนวน ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครบ จำนวน 110 คน

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและข้อความครบถ้วนคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำนวน 10 คน ด้วยตนเอง

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและข้อความครบถ้วนและมีความสมบูรณ์นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จำนวน 110 ฉบับ จากนั้นจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding Sheet) ตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

5. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับและ ด้านการความพึงพอใจในงาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความความสุขในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทดสอบด้วยค่าที (Independent Sample t - test) และใช้การ

ทดสอบแบบวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวแปร (One way ANOVA) หรือค่าเอฟ (F - test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ แอลแอลดี (LSD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นแบบบรรยาย

Graduate School ARU.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดม
ธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อใน
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean square)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญ F-distribution
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามจำนวน 110 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และ One way ANOVA หรือค่าเอฟ (F - test) ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธีการของ Tukey

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน อายุงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

n = 110		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	71	64.5
หญิง	39	35.5
รวม	110	100.0

จากตาราง 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเป็นเพศชายจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

ตาราง 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

n = 110		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	9	8.2
26-35 ปี	28	25.5
36-45 ปี	51	46.4
46-55 ปี	14	12.7
56 ปีขึ้นไป	8	7.3
รวม	110	100

จากตาราง 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคืออายุ 26-35 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุ 46-55 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 อายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และอายุมากกว่า 56 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 110

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	89	80.9
ปริญญาโท	18	16.4
ปริญญาเอก	3	2.7
รวม	110	100

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 110

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	21	19.1
20,001-30,000 บาท	56	50.9
30,001-40,000 บาท	20	18.2
40,001-50,000 บาท	10	9.1
50,000 บาทขึ้นไป	3	2.7
รวม	110	100

จากตาราง 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

n = 110

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	20	18.2
1 ปี-5 ปี	33	30.0
6 ปี-10 ปี	41	37.3
11 ปีขึ้นไป	16	14.5
รวม	110	100

จากตาราง 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคืออายุงาน 1-5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 13 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

n = 110

ความสุขในปฏิบัติงานของครู	ระดับความสุขในงาน		แปลผล
	μ	S.D	
ด้านลักษณะของงาน	4.18	.570	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.53	.804	ปานกลาง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.16	.608	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.07	.631	มาก
รวม	3.98	.554	มาก

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านลักษณะของงาน มีระดับความสุขในงานสูงที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับความสุขใน

งานที่ค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความสุขในงานที่ค่าเฉลี่ย 4.07 และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน มีระดับความสุขในงานที่ค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 14 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน	ระดับความสุขในงาน		แปลผล
	μ	S.D	
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่าง หลากหลายในการปฏิบัติงาน	4.13	.779	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของ โรงเรียน	4.29	.695	มาก
ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความ ต้องการ	4.06	.745	มาก
ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ	4.05	.747	มาก
ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ เสมอ	4.27	.756	มากที่สุด
ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	4.28	.731	มากที่สุด
ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำ อย่างถูกต้อง	4.16	.748	มาก
รวม	4.18	.570	มาก

จากตาราง 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงคือ ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.27 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.16 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.06 และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.05ตามลำดับ

ตาราง 15 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสุขในงาน		แปลผล
	μ	S.D	
ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	.901	มาก
ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.57	1.062	ปานกลาง
ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.65	1.018	มาก
มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.27	1.066	ปานกลาง
ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	3.68	.918	มาก
สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน	3.60	.911	ปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน	2.98	1.226	ปานกลาง
รวม	3.53	.804	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.68 ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.65 สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.57 มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.27 และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 2.98 ตามลำดับ

ตาราง 16 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ

n = 110

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระดับความสุขในงาน		แปลผล
	μ	S.D	
ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน	4.03	.795	มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	.733	มาก
ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน	4.18	.744	มาก
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษ ต่างๆของโรงเรียน	4.21	.779	มากที่สุด
บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	4.20	.714	มาก
ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	4.25	.735	มากที่สุด
เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับ การยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	4.17	.706	มาก
รวม	4.16	.608	มาก

จากตาราง 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียนมีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.21 บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียนมีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.06 และน้อยที่สุดคือ ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

ตาราง 17 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน

n = 110

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความสุขในงาน		แปลผล
	μ	S.D	
บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	4.20	.714	มาก
ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	4.25	.735	มาก
เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	.706	มาก
ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	3.97	.933	มาก
ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน	4.03	.807	มาก
ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	4.18	.719	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน	4.01	.818	มาก
รวม	4.07	.631	มาก

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.03 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	ชาย		หญิง		t	Sig.
	μ	S.D	μ	S.D		
ด้านลักษณะของงาน	4.21	.583	4.29	.535	-1.461	.147
ด้านค่าตอบแทน	3.50	.640	3.59	1.046	-.555	.580
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.10	.642	4.27	.531	-1.429	.156
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.96	.582	4.27	.672	-2.554	.012*
ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	3.92	.507	4.10	.621	-1.591	.016*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ		SS	Df	M.S	F	sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.907	4	.227	.691	.600
	ภายในกลุ่ม	34.458	105	.328		
	รวม	35.365	109			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.220	4	.305	.463	.763
	ภายในกลุ่ม	69.170	105	.659		
	รวม	70.390	109			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.196	4	.299	.802	.527
	ภายในกลุ่ม	39.161	105	.373		
	รวม	40.356	109			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.044	4	.761	1.981	.103
	ภายในกลุ่ม	40.333	105	.384		
	รวม	43.377	109			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.826	4	.206	.663	.619
	ภายในกลุ่ม	32.681	105	.311		
	รวม	33.507	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		SS	Df	M.S	F	sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.300	2	2.650	9.432	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.065	107	.281		
	รวม	35.365	109			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2.999	2	1.499	2.381	.097
	ภายในกลุ่ม	67.391	107	.630		
	รวม	70.390	109			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	9.092	2	4.546	15.558	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.264	107	.292		
	รวม	40.356	109			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.990	2	1.995	5.420	.006*
	ภายในกลุ่ม	39.387	107	.368		
	รวม	43.377	109			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.998	2	2.499	9.380	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.508	107	.266		
	รวม	33.507	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

โดยภาพรวม	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	.000*	.009*
ปริญญาโท		-	
ปริญญาเอก			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านลักษณะของงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	.000*	.049*
ปริญญาโท		-	.829
ปริญญาเอก			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโทและ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	.000*	.000*
ปริญญาโท		-	.036*
ปริญญาเอก			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโทและ ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านความพึงพอใจในงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	.014*	.023*
ปริญญาโท		-	.260
ปริญญาเอก			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน		SS	Df	M.S	F	sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.892	4	3.973	21.423	.000*
	ภายในกลุ่ม	19.473	105	.185		
	รวม	35.365	109			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	19.386	4	4.847	9.978	.000*
	ภายในกลุ่ม	51.003	105	.486		
	รวม	70.390	109			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	17.631	4	4.408	20.365	.000*
	ภายในกลุ่ม	22.726	105	.216		
	รวม	40.356	109			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.166	4	4.041	15.595	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.211	105	.259		
	รวม	43.377	109			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.331	4	4.083	24.958	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.176	105	.164		
	รวม	33.507	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมี ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความสุข ในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความ พึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่กับความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

โดยภาพรวม	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 20,000 บาท	-	.000*	.000*	.000*	.000*
20,001 – 30,000 บาท		-	-	.000*	.000*
30,001 – 40,000 บาท			-	.000*	.000*
40,001 – 50,000 บาท				-	-
50,001 บาทขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านลักษณะของงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 20,000 บาท	-	.000*	.000*	.000*	.000*
20,001 – 30,000 บาท		-	-	.000*	.000*
30,001 – 40,000 บาท			-	.000*	.000*
40,001 – 50,000 บาท				-	-
50,001 บาทขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านค่าตอบแทน	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 20,000 บาท	-	.000*	.000*	.000*	.002*
20,001 – 30,000 บาท		-	-	-	-
30,001 – 40,000 บาท			-	-	-
40,001 – 50,000 บาท				-	-
50,001 บาทขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ
เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 20,000 บาท	-	.000*	.001*	.000*	.000*
20,001 – 30,000 บาท		-	.418	.000*	.000*
30,001 – 40,000 บาท			-	.000*	.000*
40,001 – 50,000 บาท				-	.265
50,001 บาทขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านความพึงพอใจในงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 20,000 บาท	-	.000*	.002*	.000*	.000*
20,001 – 30,000 บาท		-	-	.000*	.001*
30,001 – 40,000 บาท			-	.000*	.000*
40,001 – 50,000 บาท				-	-
50,001 บาทขึ้นไป					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 31 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน		SS	Df	M.S	F	sig.
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.394	3	1.798	6.359	.001*
	ภายในกลุ่ม	29.971	106	.283		
	รวม	35.365	109			
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	6.847	3	2.282	3.808	.012*
	ภายในกลุ่ม	63.542	106	.599		
	รวม	70.390	109			
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	5.049	3	1.683	5.053	.003*
	ภายในกลุ่ม	35.308	106	.333		
	รวม	40.356	109			
ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.695	3	1.898	5.340	.002*
	ภายในกลุ่ม	37.682	106	.355		
	รวม	43.377	109			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.618	3	1.873	7.118	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.889	106	.263		
	รวม	33.507	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบอายุงานที่กับความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-	.004*
1 – 5 ปี		-	.002*	.000*
6 – 10 ปี			-	-
11 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบอายุงานกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านลักษณะของงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	.050*	.002*
1 – 5 ปี		-	.006*	.000*
6 – 10 ปี			-	-
11 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบอายุงานกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน เป็นรายคู่ด้วย
วิธีการ LSD

ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-	-
1 – 5 ปี		-	.019*	.002*
6 – 10 ปี			-	-
11 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบอายุงานที่กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-	.005*
1 – 5 ปี		-	.020*	.001*
6 – 10 ปี			-	
11 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 การเปรียบเทียบอายุงานกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เป็นราย
คู่ด้วยวิธีการ LSD

ด้านความพึงพอใจในงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-	-	.038*
1 – 5 ปี		-	.005*	.000*
6 – 10 ปี			-	-
11 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 การเปรียบเทียบระหว่างครูที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ครูที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

จากการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้านค่าตอบแทน กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ด้านค่าตอบแทน

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับค่าตอบแทน ข้าราชการครู นอกเหนือจากเงินเดือน

“ค่าตอบแทนของข้าราชการครูเป็นไปตาม พ.ร.บ. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 3 บัญญัติไว้” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ไม่จำเป็นต้องเป็นค่าตอบแทนที่เป็นเงินเท่านั้น อาจจะเป็นการมอบของที่ระลึกไว้เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงาน” (โรงเรียนวัดศาลี, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“เป็นเรื่องที่ดีและมีหลายโรงเรียนทำ เพราะจะเป็นการจูงใจเป็นขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (โรงเรียนวัดองค์ศรี, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การตอบแทนที่นอกจากเงินเดือนก็มีหลายอย่างที่ทำกัน เช่น การมอบโล่เชิดชูเกียรติ” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“เป็นการมอบของขวัญ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขทำให้ครูเห็นว่า เราใส่ใจสิ่งที่ครูตั้งใจทำ อาจเป็นรางวัลเล็กน้อยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจเมื่องานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้ค่าตอบแทนครูก็เป็นเรื่องที่สำคัญและไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเท่านั้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูที่มีความตั้งใจไม่สูญเสียกำลังใจที่จะทำ” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้ค่าตอบแทนของโรงเรียนถือว่าเป็นเรื่องที่ดี และสำหรับที่โรงเรียนเราประสบความสำเร็จในหลายๆเรื่องที่ผ่านมา ก็เพราะได้มีการร่วมมือจากครู ไม่ว่าจะรางวัลต่างๆที่โรงเรียนได้รับก็มาจากครูที่เป็น ในวันทำงานประสบผลสำเร็จ ก็จะมีการกินข้าวกัน มอบใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้ครูได้มีกำลังใจที่จะทำต่อ” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ขอไม่ออกความเห็นในเรื่องนี้” (โรงเรียนวัดคลองโพง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“โรงเรียนขนาดเล็ก อาจจะได้มีค่าตอบแทนอะไรที่นอกจากเงินเดือนแต่ก็อาจจะมีเป็น การพูดชื่นชม ให้กำลังใจกันในทุกเรื่อง โรงเรียนเราจะใช้การพูดคุยกันแบบครอบครัว ให้กำลังใจกัน ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่โดยที่ไม่ใช่คนเดียวที่ต้องทำ แต่ทุกคนจะช่วยกันไม่เว้นแม้แต่ ผู้อำนวยการเป็นแรงกำลังใจให้กับครู” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้ค่าตอบแทนสำหรับโรงเรียน ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการที่ครูจะอยู่กับเราได้ นานนั้นก็ขึ้นอยู่กับความสุขของครู เพราะเขาจะไม่ย้ายไปไหนและการให้ค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องที่ไม่ ยากที่ทุกๆโรงเรียนควรมีไม่จะเป็นไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการค่าอาหารกลางวัน/ค่าน้ำมันรถไปราชการ เป็นต้น” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างไร เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“การรับฟังความคิดเห็นของครูให้มากขึ้น เพราะทุกวันนี้ที่มีเรื่องขัดแย้งภายในก็มีให้เห็น มากขึ้นเพราะขาดการสื่อสาร รับฟัง เพราะฉะนั้นการรับฟังพูดคุยกันจะทำให้โรงเรียนพร้อมทั้งครู เติบโตไปด้วยกันอย่างมีความสุข” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมความสุขนั้นทำได้หลายอย่าง เช่น การที่เราเปิดใจให้ครูรุ่นใหม่ๆได้ออกแบบ งานอย่างอิสระไม่มีกรอบคอยบังคับจากความคิดเดิมๆของเราก็จะได้ไอเดียใหม่ๆซึ่งมีผลดีกับโรงเรียน เป็นที่แปลกตาจากภายนอก จากที่เคยเห็นแบบเดิมๆ ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆสนับสนุนครูทุก เรื่องโดยอยู่ในขอบเขต” (โรงเรียนวัดสาธิต, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การเอาใจใส่ไม่ละเลยความรู้สึกของครูให้ครูได้กล้าคิดกล้าทำในรูปแบบการทำงานที่ครู ต้องการ ทั้งในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเห็นได้ว่าที่โรงเรียนมีความร่มรื่น อุปกรณ์มีครบ และพร้อมใช้เสมอ เพื่อครูจะไม่ลำบากใจบางครั้งถ้าหากอุปกรณ์เราไม่พร้อมครูก็ต้องเสียเวลา และ สละทรัพยากรตนเอง ซึ่งจะไม่เป็นผลดี” (โรงเรียนวัดองค์รักษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นออกแบบรูปแบบการทำงานด้วยตนเองและรับฟัง นำมาพิจารณา” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“คือการส่งเสริมในเรื่องของงานสำคัญควรที่จะมอบหมายเชื่อว่าครูคนนั้นทำได้เพื่อให้ครู ท่านนั้นได้พิสูจน์ตนเอง ทำผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ออกสู่สายตาคนภายนอก” (โรงเรียนวัด ทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมโดยการสนับสนุนให้ครูได้ออกแบบ ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การพูดคุยให้กำลังใจซักถามโดยไม่ต้องอีกอัดและลำบากใจในการที่จะถามปรึกษาในเรื่องต่างๆ” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ความชอบของรางวัลพิเศษให้ครูเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ” (โรงเรียนวัดคลองโมง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมในเรื่องของความปลอดภัยให้ครูมั่นใจได้ว่าอยู่ที่นี้แล้วมีความปลอดภัยไม่ให้อันตราย” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“สร้างขวัญกำลังใจให้ครู เช่น การให้รางวัลหลังจากที่ทำงานอย่างเต็มที่และงานประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

3. ท่านคิดอย่างไรกับการปรับเงินเดือนหรือระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูมีความเป็นธรรมที่ชัดเจนหรือไม่อย่างไร

“การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามการประเมินครูที่มีความเหมาะสม ทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์ตามระเบียบในการปฏิบัติงานตามความสามารถและความทุ่มเทให้กับการทำงาน” (โรงเรียนวัดสาธิต, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินผลจาก ก.ค.ศ กำหนด” (โรงเรียนวัดองค์รักษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้แบบประเมินผลสรุปผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินผลจาก ก.ค.ศ กำหนด โดยยึดหลักความเท่าเทียมและประโยชน์สูงสุดที่ข้าราชการจะได้รับอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินผลจาก ก.ค.ศ กำหนด” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินสรุปผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู” (โรงเรียนวัดคลองโหม่ง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“ใช้เกณฑ์การประเมินผลจาก ก.ค.ศ กำหนด” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามการประเมินครูที่มีความเหมาะสมเป็นไปตามกฎระเบียบ” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการของครู อย่างไร

“สวัสดิการข้าราชการเป็นสวัสดิการที่ดีสำหรับข้าราชการครู ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายได้พอสมควรเพราะสามารถเบิกค่ารักษาได้ฟรี” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการข้าราชการของข้าราชการครู ซึ่งต้องเป็นข้าราชการเท่านั้นที่เบิกได้ เป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ เกื้อกูลเพื่อให้ครูมีรู้สึกสะดวกสบาย ลดภาระค่าใช้จ่ายในเวลาเจ็บป่วย” (โรงเรียนวัดสาละ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการข้าราชการนั้นถือว่าเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน” (โรงเรียนวัดตอกรักษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“เป็นสวัสดิการที่จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการการรักษายาบาลนั้น ทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการข้าราชการ ไม่ใช่แค่กับตัวข้าราชการครูเท่านั้นที่ได้รับการรักษาฟรีแต่ยังส่งผลไปยังคนในครอบครัวได้รับการรักษาฟรีอีกด้วย” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการการดูแลค่ารักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการที่มีแค่อาชีพรับราชการที่จะสามารถเบิกค่ารักษาได้ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้หลายๆคน ตั้งใจอยากจะเข้ารับราชการ” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“เป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์มากๆสำหรับข้าราชการครู เป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป” (โรงเรียนวัดคลอง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“อาชีพข้าราชการครูเงินเดือนไม่สูงนักและมีภาระค่าใช้จ่ายที่ต่างกันไป สวัสดิการการรักษาพยาบาลถือเป็นสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่ารักษาพยาบาลของครอบครัวได้ไม่มากนักน้อย ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ อาจจะเป็นรางวัลตอบแทนเล็กๆน้อยๆให้ครูได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“รางวัลพิเศษอาจจะไม่ได้มากมายแต่จะสามารถทำให้ครูมีแรงที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามที่วางไว้” (โรงเรียนวัด, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“งานบางประเภท อาจจะเป็นงานที่ต้องทำประจำอยู่แล้วก็ไม่จำเป็นต้องมีรางวัลพิเศษอะไร” (โรงเรียนวัดอโศก, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“รางวัลพิเศษจะมีในกรณีที่ครูปฏิบัติงาน สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน การได้รับรางวัลพิเศษก็ควรให้ครูบ้าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป” (โรงเรียนวัดราษฎร์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การมอบรางวัลพิเศษเป็นกำลังใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ ถือว่าเป็นเรื่องที่ได้เพราะทุกวันนี้ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนและมีกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกถึงความเหนื่อยล้า ถ้าหากมีรางวัลเข้ามาสนับสนุนก็เป็นการดีทำให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ สำหรับโรงเรียนเล็กๆอาจจะทำได้ไม่เต็มที่แต่จะใช้ คำพูด รับฟังและคอยให้คำปรึกษาเสียมากกว่า” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“หลายๆครั้งจะได้ยินเสียสะท้อนจากครู เรื่องงานที่มากขึ้น ไม่มีแรงจูงใจหรือหมดกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนจึงเล็งเห็นความสำคัญของการให้รางวัลพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน” (โรงเรียนวัดคลองโม่ง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“โรงเรียนได้มีการการสนับสนุนรางวัลพิเศษ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีผลงานมากมาย เกิดมาจากการที่ครูมีความสุขในการทำงาน การปฏิบัติก็จะดีขึ้นด้วย” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษเป็นหนึ่งในนโยบายของทางโรงเรียนที่มีให้ครู เพราะครูทุกท่านทำงานหนักทั้งปี ครูก็ควรได้รับรางวัลพิเศษเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้คณะครู” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

6. ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องการให้ค่าตอบแทน ของครูอัตราจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือน

“ครูอัตราจ้างเงินเดือนไม่สูงนักแต่ภาระงานเทียบเท่าข้าราชการครู ดังนั้นครูอัตราจ้างก็ควรได้รับค่าตอบแทนรางวัลพิเศษเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้ค่าตอบแทนหลังจากงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ครูก็ควรจะได้รับรางวัลพิเศษเพื่อเป็นการตอบแทนให้ครูได้มีกำลังใจให้ครูมีแรงที่จะทำงานต่อไป” (โรงเรียนวัดสาธิต, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ค่าตอบแทนเรียกค่าเป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่ง ทำให้ครูมีกำลังใจทำงาน และทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้” (โรงเรียนวัดดงครุฑ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ครูอัตร่าจ้างเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียนและทำงานหนักไม่แพ้ข้าราชการครู การสร้างกำลังใจบุคลากรในโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรละเลย อาจจะมีการตอบแทนหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครู” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ครูอัตร่าจ้างบางท่านทุ่มเทให้กับงาน จนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียนมีคุณรู้จัก เพราะฉะนั้นการตอบแทนด้วยรางวัลเล็กๆ ก็ถือว่าได้เป็นการสร้างกำลังใจให้ครูได้ดียิ่ง” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“รางวัลค่าตอบแทนพิเศษเป็นการกระตุ้นให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุขและได้งานที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การที่จะมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับครู ถือว่าเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน อย่างหนึ่งที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ค่าตอบแทนพิเศษถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่เรากำหนดมาตลอด เพาะจะเห็นได้ว่าครูมีความพึงพอใจและมีความสุขใหม่กับการที่มีรางวัลไม่มีรางวัล การมีค่าตอบแทนพิเศษย่อมดีกว่าไม่มากนัก” (โรงเรียนวัดคลองโฆง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“ค่าตอบแทนพิเศษเป็นเรื่องที่ครูหลายท่านเห็นตรงกันว่า ควรมีการสนับสนุนรางวัลพิเศษให้กับครูบ้างเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน” (โรงเรียนวัดบึง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“ค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนก็จะเป็นในเรื่องของ การมอบของรางวัลให้กับครู ซึ่งได้ทำงานกับเด็กๆ และโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างความสุขให้กับครู ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีควรนำมาใช้” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

7. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูอัตร่าจ้าง อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“ให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในเรื่องงานการสอน มาใช้อารมณ์กับครู เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลายและมีความสุขที่จะได้มาทำงานทุกวัน” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“เปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการออกแบบการสอนโดยคอยให้คำแนะนำในทางที่ถูก” (โรงเรียนวัดสาละ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ต้องดูแล ให้คำปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของครูผู้น้อย ไม่ปล่อยให้ครูต้องเผชิญปัญหาแต่เพียงผู้เดียว” (โรงเรียนวัดดงครีกษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ให้ความรักดูแลเหมือนคนในครอบครัว เหมือนกับการลงเรือลำเดียวกันแล้วจะต้องช่วยกันพายไปให้ถึงฝั่ง” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้ครูอัตราจ้างลงทำงานสำคัญของโรงเรียนโดยให้คำปรึกษา และแนะนำ คอยซัพพอร์ตในเรื่องงาน การให้กำลังใจกันเป็นสิ่งสำคัญ” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ส่งเสริมพัฒนาโดยการจัดศึกษาดูงาน จัดอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาให้ครูมีคุณภาพ” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมให้ครูได้คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยให้คำปรึกษาและแนะนำ” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมด้านสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน ไม่ทำให้ครูอึดอัดหรือลำบากใจ” (โรงเรียนวัดคลองโม่ง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้เป็นธรรมในการปกครองไม่ฟังแค่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขมีความสุขในการที่อยู่ร่วมกัน” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การส่งเสริมด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือการจัดค่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพครู” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปรับขึ้นเงินเดือนของครูอัตราจ้าง

“การปรับเงินเดือนของครูอัตราจ้างจากเงินนอกงบประมาณ หรือเรียกว่า รายได้สถานศึกษา ซึ่งทำได้โดยการผ่านจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งปัจจุบันที่ทราบกันดีว่า เงินเดือนครูอัตราจ้างน้อยมาก ถ้าหากสถานศึกษามีรายได้มากพอก็สามารถปรับขึ้นเงินเดือนให้ได้โดยไม่กระทบกับสถานศึกษา” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับรายได้ของสถานศึกษาเพียงพอหรือไม่” (โรงเรียนวัดสาละ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนของครูอัตราจ้าง สามารถปรับขึ้นได้ โดยจะต้องดูสถานะการเงินของสถานศึกษา” (โรงเรียนวัดองค์รักษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนของครูอัตราจ้าง โดยการจัดทำการประเมินผลงานตามระยะเวลาที่สถานศึกษากำหนด หากมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะนำเรื่องเข้าที่ประชุม” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนจะทำได้ยากสำหรับโรงเรียนเล็กๆที่ไม่ได้มีรายได้สนับสนุนมาก” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“หากจะต้องมีการปรับเงินเดือนครูอัตราจ้าง อาจจะต้องดูในเรื่องความเหมาะสมในเรื่องของการทำงาน อาจจะมีการประเมินผลงานเข้ามาร่วมด้วย” (โรงเรียนวัดกระทู้ทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนเพื่อให้ครูอัตราจ้างมีรายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมแน่นอนว่าจะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นในยุคที่ของแพง ค่าครองชีพสูง แต่เงินเดือนน้อย” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“เงินเดือนของครูอัตราจ้าง ซึ่งเป็นเงินเดือนที่น้อยและครูเกิดความท้อ ด้วยการใช้จ่ายที่ต้องแบกรับ ทั้งภาระทางบ้าน ซึ่งหากโรงเรียนมีรายได้มากพอ อาจจะเพิ่มขึ้นจากเดิมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานต่อไป” (โรงเรียนวัดคลองโฆง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การที่จะปรับเงินเดือนครูอัตราจ้างสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือรายได้สถานศึกษามากพอไหม รับไหวหรือไม่หากเพิ่มเงินเดือนให้กับครูอัตราจ้าง” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การปรับเงินเดือนครูอัตราจ้างทำได้ยากในยุคที่ข้าวของแพง แต่ก็สามารถทำได้หากสถานศึกษามีความพร้อมในด้านการเงิน” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

9. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการให้สวัสดิการกับครูอัตราจ้าง

“ทางโรงเรียนเล็งเห็นถึงปัญหาภาระค่าใช้จ่ายของครู ซึ่งได้เงินเดือนไม่มากอยู่แล้วนั้นและยังมีค่าใช้จ่ายที่เยอะ ทางโรงเรียนอาจจะมีสวัสดิการเพิ่มให้กับครู เช่น การรับประทานอาหาร

กลางวันโดยจะกินกับข้าวเหมือนเด็กแต่จะคิดในส่วนค่าอาหารของครูที่ถูกลงมา เพิ่มเข้าไปในส่วนของค่าอาหารกลางวันเด็ก” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“โรงเรียนมีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นเรื่องที่ดีสำหรับครูอัตราจ้าง เพราะพึ่งเงินเดือนครูอัตราจ้างน้อยอยู่แล้ว ส่วนจะเพิ่มสวัสดิการในเรื่องใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหาร” (โรงเรียนวัดสาละ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการเรื่องหนึ่งที่ทางโรงเรียนอยากให้สำหรับครูอัตราจ้าง คือการตรวจสุขภาพฟรีประจำปี ซึ่งครูอัตราจ้างไม่มีในส่วนนี้เหมือนกับข้าราชการครู” (โรงเรียนวัดองค์รักษ์, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“สวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้บุคลากรอยู่กับเราได้นาน หากครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละแห่งจะแตกต่างกันไป” (โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การเพิ่มสวัสดิการให้กับครูอัตราจ้าง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้สวัสดิการเป็นการเพิ่มความสุขในการปฏิบัติงานให้กับครูอยู่ในดุลพินิจของผู้บริหาร ” (โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เพื่อให้ครูอัตราจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” (โรงเรียนวัดเสาธงทอง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ควรส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดการสวัสดิการแก่ครูอัตราจ้าง ” (โรงเรียนวัดคลองโม่ง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การให้สวัสดิการสำหรับครูอัตราจ้าง เป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน อย่างเช่นความสะดวกสบายในการทำงาน มีบ้านพักฟรีให้กับครู” (โรงเรียนวัดบึง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“ควรมีการให้สวัสดิการครูอัตราจ้างในเรื่องของสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลกรณีบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพต่อไป” (โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

10. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ ถือเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการมอบรางวัล เชิดชูเกียรติให้ครูเมื่อปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามเป้าหมาย” (โรงเรียนวัดช่องลม, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“ให้การสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นคำพูด หรือสิ่งของก็สามารถทำให้ครูมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน” (โรงเรียนวัดสาละ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การชื่นชม ยินดี เมื่อครูได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อให้ครูมีแรงในการทำงานต่อไป” (โรงเรียนวัดดงครุฑ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเท่านั้นแต่เราสามารถให้ในเรื่องของ สิ่งของหรือ ประกาศเกียรติคุณ โล่เกียรติคุณ เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไปอย่างมี คุณภาพ” (โรงเรียนวัดราชบุรุษ, สัมภาษณ์, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“การทำงานจะออกมาดี ก็อยู่ที่กำลังใจดีด้วย ถ้าครูสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ครู ก็ควรได้รับการยกย่อง ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาดตนเอง เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการ ทำงานที่มีความสุข” (โรงเรียนวัดทรงกระเทียม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่งก็เกิดมาจากการได้รับการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องของกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ที่ทำให้ครูมีความสุขที่จะ ทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ” (โรงเรียนวัดกระทุ่ม, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“การได้รับงานบางครั้ง แรงสนับสนุนก็สำคัญ สนับสนุนด้วยการช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน งานจะบรรลุเป้าหมายได้ บางครั้งก็ต้องการทีมเวิร์คคอยสนับสนุนแรงกาย แรงใจ เพื่อให้งาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี” (โรงเรียนวัดเสาธง, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“ครูไม่ได้มีภาระงานแค่การสอน ครูอัตราจ้างก็เช่นกัน จะได้รับมอบหมายงานที่ต่างกันไป ดังนั้นกำลังใจ การพูดคุย การสนับสนุนกันเป็นเรื่องที่จำเป็นในสถานศึกษา” (โรงเรียนวัดคลองโพง, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษก็เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ถ้างานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ก็จะได้รับ การสนับสนุนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนโดยอาจจะมาจาก บุคคลภายนอก” (โรงเรียนวัดบึงคา, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

“การสนับสนุนรางวัลพิเศษ เป็นการสนับสนุนให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น เพราะครูจะ มีกำลังใจมีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น” (โรงเรียนวัดลาดน้ำ, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

สรุปผลการสัมภาษณ์ข้อมูล แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยสรุปความได้ดังนี้ มุ่งเน้นให้บุคลากรครูมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความรัก สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยี มีความพอเพียงต่อครูผู้สอนและผู้เรียนให้ความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์ หรือควรค่าแก่การยกย่อง ส่งเสริมด้านการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ โรงเรียนกลุ่มอุดมธรรมคุณ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อกระตุ้นการส่งเสริมการพัฒนาการงาน หรือเป็นเงินรางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเงินแต่ใช้การจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน ให้มีทักษะและความชำนาญยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่การปฏิบัติงานในการเรียนการสอน

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ (F - test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ แอลแอลเอสดี (LSD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีอายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 80.9 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.9 และมีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ในด้านลักษณะของงาน มีระดับความสุขในงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับความสุขในงานที่ค่าเฉลี่ย 4.16 ด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความสุขในงานที่ค่าเฉลี่ย 4.07 และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน มีระดับความสุขในงานที่ค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับ

ผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.28 ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.27 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.16 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.13 ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.06 และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.05ตามลำดับ

2.2 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมา ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.68 ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.65 สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.57 มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.27 และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 2.98ตามลำดับ

2.3 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.21 บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.06 และน้อยที่สุดคือ ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

2.4 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา

บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.03 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน มีระดับความสุขในการทำงานที่ค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ

2.5 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านค่าตอบแทน

1. ควรมีการส่งเสริมเรื่องค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
 2. ควรให้การช่วยเหลือดูแลสวัสดิการที่พึงจะได้รับสำหรับครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
 3. การรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในด้านการทำงานอย่างอิสระในแบบของตนเอง
 4. ส่งเสริมการพัฒนาครูทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน
 5. พิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนครูอัตราจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน
3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมา ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ และน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ

ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมา ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านการเป็นที่ยอมรับโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุด รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียน บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือ ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน

ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดที่ รองลงมา บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน และน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากลักษณะงานมีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเพศชายหรือหญิง เพศชายจะมีภาระงานที่เบากว่าเพศหญิง ในเรื่องวิชาการแต่จะหนักกว่าในเรื่องการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีเพศ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร สายสุนทร (2558) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทโคลัน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า) พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความสุขในการงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานไม่ได้ใช้เป็นสิ่งพิจารณาถึงความสุขในการทำงาน การทำงานของครูมีลักษณะคล้ายกันไม่ว่าจะปฏิบัติการสอนมานานเท่าไรก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรดนัย ไต้เริง (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่นแอนด์เซลส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีผลกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและความสามารถมากกว่า ส่งเสริมให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรดนัย ไต้โสม (2561) ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์เซลส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน คือระดับการศึกษา โดยมีผลกับความสุขในการทำงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากภาระงานการทำงานของครูเท่ากันแต่มีรายได้ที่ต่างกันตามวิทยฐานะ รายได้น้อยก็จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าครูที่มีรายได้สูงกว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยสำคัญของปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พลายน้อย (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร สายสุนทร (2558) ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิมิโคลน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่ม โรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน

ด้านค่าตอบแทน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันย่อมมีประสบการณ์ที่ต่างกัน อายุงานมากกว่าจะมีความชำนาญมากกว่าทำให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า ประสบการณ์อายุน้อย จะมีความไม่คล่องตัวมาชำนาญกังวลในสิ่งที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาพร ผึ้งลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี สุขห่อง (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ควรมีการส่งเสริมพัฒนาด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีทักษะและชำนาญยิ่งขึ้นนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่งานที่ทำ และให้การสนับสนุนในเรื่องของค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน การได้รับสวัสดิการที่พึงจะได้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนต่างให้ความสำคัญเพราะเชื่อกันว่าจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงานให้กับโรงเรียนและมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงานกับโรงเรียนไปนานๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทักษ์ พิสัยพันธ์ (2553) ที่ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าความสุขในการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านลักษณะของงาน ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ควรเน้นผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร เน้นการบริหารข้อตกลง มากกว่าการบริหารด้วยคำสั่ง มีการดำเนินการบริหารงานให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนโดยรวมมากที่สุด ตามความสามารถ ความถนัด มีความสอดคล้องกับบริบทของสังคม

1.2 ด้านค่าตอบแทน ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ควรจัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อกระตุ้นการส่งเสริมการพัฒนาการงาน หรือเป็นเงินรางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเงินแต่ใช้การจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับครูเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านการเป็นที่ยอมรับ ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 องค์กรควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมให้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพให้กับครูทุกคน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับนั้นมีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความพึงพอใจในงาน ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ควรสร้างความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบความท้าทายของงานที่รับมอบหมายการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถใน ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน การได้รับมอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถการวางแผนในการทำงาน และสามารถแก้ไข ปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง เพื่อหาแนวทางรักษาระดับความสุขในการทำงานให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. การได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนนั้นควรมีการศึกษาแนวทางในการจัดค่าตอบแทนพิเศษในโรงเรียน

3. การสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระควรมีการศึกษารูปแบบการทำงานอย่างอิสระที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

Graduate School ARU.

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์**. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กุสุมา จ้อยช้างเนียม. (2547). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย**. ปรินญามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์(การบริหารพยาบาล), กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำลอง ชนพลแก้ว. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2565, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home>.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เจริญชัย เฟื่องสว่าง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้สมบูรณ์แบบกับความสุขในการทำงานของพนักงาน สายงานบริหารทรัพยากรในสถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). **Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2565, จาก <http://www.thaihealth.or.th/nod/12827>.
- ชวนชม ชินะดังกู. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 27.
- ชัยพล ยมจันทร์. (2561). **ปัจจัยความสุขในการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนกรุงธนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2554). **ชีวิตนี้มีความสุข**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: คีตติ.
- ชุดิกาญจน์ เปาทุย. (2553). **ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล:กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช**. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองคำ สรวมศิริ. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท**

- บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530, กรกฎาคม). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต.** วารสารเพิ่มผลผลิต, 6(2), หน้า 29-33.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ละครองค์การ, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). **ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาล งานพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและจัดระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2554). **ความสุขทุกแง่มุม.** พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน.
- พัชรพรรณ ชื่นสงวน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตวิญญาณ ความรู้สึที่มีคุณค่าในตนเองและความสุขในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : อมรการ.
- พิทักษ์ พิสัยพันธ์. (2553). **ศึกษาระดับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535, กันยายน). **ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ.** วารสารข้าราชการ, 12(29).
- เพ็ญภพ พันธุ์เสือ. (2559). **ความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ ของบริษัทการบินในประเทศไทย.** จุฬาลงกรณ์เวชสาร, 59(2), หน้า 18-38.

- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553) **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกการรับรู้บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรดนัย ไต้โสมง. (2561, มกราคม). **ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด.** วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. 8(1).
- ภัทรพร เขาวนปรีชา. (2549). **สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความเครียด ในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมีบริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูมิพชา สัญญะวิชัย. (2556). **ความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้โลตัส เอ็กซ์เพรส ในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดนครสวรรค์.** (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงราย : สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- เมธพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนี หาญสมสกุล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน การทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานบุคลากรประจำสถานพยาบาล สังกัด กรมราชทัณฑ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รัศมี ลักษณะวรรณพร. (2545). **สาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน.** วารสาร มหาวิทยาลัยคริสเตียน. 8(3), หน้า 5-7.
- โรงเรียนวัดคลองโมง. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดคลองโมง.
- โรงเรียนวัดช่องลม. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดช่องลม.
- โรงเรียนวัดทรงกระเทียม. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัด ทรงกระเทียม.
- โรงเรียนวัดบึงคา. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดบึงคา.
- โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัด ราษฎร์บำรุง.
- โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดลาดน้ำ ขาว.
- โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัด สามัคคีธรรม.
- โรงเรียนวัดสาละ. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดสาละ.
- โรงเรียนวัดเสาธงทอง. (2565). **แผนปฏิบัตินโยบายการประจำปีงบประมาณ 2565.** โรงเรียนวัดเสาธง ทอง.

- โรงเรียนวัดอัมพวัน. (2565). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2565. โรงเรียนวัดอัมพวัน.
- ฤทธิมา บุญบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 อำเภอสตูล. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วินัย เจริญวัฒนาวิทย์. (2562). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณพร พรายสวาท. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะที่ทำงานกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอิริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวิณี พลายน้อย. (2559, มกราคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา. 11(1).
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9. วิทยานิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริธร สายสุนทร. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิมิไคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม, 14 หน้า 3).
- ศุภมณี สงวนแสง. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยหน่ายในงานและความสุขในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. ศิลปศาสตร สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4) .กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขาเขต 29. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุพัตรา แซ่ซิ้ม. (2554). ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตหนองจอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ กาญจนวงศ์ และจริยาวัตร คมพยัคฆ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่อง **ความเครียดสุขภาพ และความเจ็บป่วย : แนวคิดและการศึกษาในประเทศไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2557, ตุลาคม). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88), หน้า 16.
- อภิพร อีสระเสนีย์. (2549). **ความสุขและความสามารถในการเผชิญปัญหาของกลุ่มครูอาสาสมัครในพื้นที่ประสบภัยสึนามิ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อุษา แก้วอำภา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตรการ บริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Beck, Robert C. (2004). **Motivation: Theories and Principles** (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Brown, Warren B. and Moberg, Dennis J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Carfield, J. and Miller, J. (2005). **Joy at work**. (Online) Available from: <http://enjoyingwork.com/>.
- Cooper, Dewe J. and O'Driscoll, P. (2001). **Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications** (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Deckers, Lambert. (2005). **Motivation: Biological, Psychological, and Environmental**. (2nd ed.). Boston: Pearson Education.
- Dubrin, Andrew J. (1994). **Applying Psychology Individual & Organizational Effectiveness**. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2008). **Behavior in Organizations**. (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huse, Edgar F. 1980. **Organization Development and Change**. (2nd ed.). St. Paul: West Publishing.
- Likert, R. A. (1932). **Technique for the Measurement of Attitude**. Archives Psychological.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, Fred. (1998). **Organizational Behavior**. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S. (2001). **American Psychologist**. Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being.
- Maki Tei-tominaga & Miharu Nakanishi. (2021). **Factors of feelings of happiness at work among staff in geriatric care facilities**. Faculty of Nursing Setsunan University Hirakata City Osaka Japan.
- Manion, J. (2003). **Joy at Work**. Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**.
- Maslow, Abraham H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Brothers.
- Reeve, John Marshall. (1992). **Understanding Motivation and Emotion**. Florida: Holt, Rinehart and Winston.

ภาคผนวก

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามสำหรับครู

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปใช้ในการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 แบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการปฏิบัติตามปัจจัยความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ และเติมข้อความที่จำเป็นและตรงกับสภาพจริงของท่านลงในช่องว่าง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ไม่เกิน 25 ปี
☐ 26 – 35 ปี
☐ 36 – 45 ปี
☐ 46 – 55 ปี
☐ 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

☐ ไม่เกิน 20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท
☐ 30,001 – 40,000 บาท
☐ 40,001 – 50,000 บาท
☐ 50,001 บาทขึ้นไป

5. อายุงาน

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
☐ 1 ปี – 5 ปี
☐ 6 ปี – 10 ปี
☐ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในปฏิบัติงานของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องท้ายข้อความระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านลักษณะของงาน						
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน					
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน					
3.	ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ					
4.	ท่านสามารถปรับปรุงรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านลักษณะของงาน (ต่อ)						
5.	ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
6.	ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง					
ด้านค่าตอบแทน						
8.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
9.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
10.	ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
11.	มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
12.	ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
13.	สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน					
14.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน					
15.	ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ต่อ)						
16.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
17.	ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน					
18.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียน					
19.	บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน					
20.	ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
21.	เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็น มักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความพึงพอใจในงาน						
22.	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน					
23.	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน					
24.	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
25.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน					
26.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน					
27.	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ/ความถนัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความพึงพอใจในงาน (ต่อ)						
27.	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ/ความถนัด					
28.	ท่านมีความภาคภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

Graduate School ARU.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

.....
ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ด้านคำตอบแทน

ข้อมูลทั่วไป โรงเรียน.....เขต..... อายุ..... ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
 ระดับการศึกษา.....

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคำตอบแทน ข้าราชการครู นอกเหนือจากเงินเดือน

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างไรเพื่อให้
 ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

.....

3. ท่านคิดว่าอย่างไรกับการปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูมี
 ความเป็นธรรมชัดเจนหรือไม่

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของครูอย่างไร

.....

5. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ครู ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

.....

6. ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องการให้ค่าตอบแทน ของครูอัตราจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือน

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

8.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปรับขึ้นเงินเดือนของครูอัตราจ้าง

.....

.....

.....

9. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการให้สวัสดิการกับครูอัตราจ้าง

.....

.....

.....

10. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่องแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน
อุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผู้ศึกษา นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง **นักศึกษาหลักสูตร** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถามเชิงปริมาณ) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภู่อาระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เตชะขันหมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษิตี กัลยาณมิตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถามเชิงคุณภาพ) เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อดิสร ภู่อาระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย

IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือดังนี้

ให้ค่าคะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ค่าคะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้ค่าคะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

สูตรการหาค่า $ioc = \frac{\Sigma R}{N}$

โดยกำหนดให้ IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับ แบบทดสอบ

ΣR = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

Graduate School ARU.

ภาคผนวก ค

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับ
ความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านลักษณะของงาน					
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงาน ตามความต้องการ	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	+1	+1	+1	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	ใช้ได้
7	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทน					
8	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	ใช้ได้
9	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	+1	+1	+1	ใช้ได้
10	ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านค่าตอบแทน (ต่อ)					
11	มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	ใช้ได้
12	ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดี ขึ้น	+1	+1	+1	ใช้ได้
13	สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเพียงพอ ต่อ ค่าใช้ จ่ายใน การรักษาพยาบาลของท่าน	+1	+1	+1	ใช้ได้
14	ท่าน ได้รับ ค่า ตอ บ แ ท น พิ เ ศ ชนอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
15	ผู้ปกครองยอมรับในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	ใช้ได้
16	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
17	ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน	+1	+1	+1	ใช้ได้
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียน	+1	+1	+1	ใช้ได้
19	บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน	0	+1	+1	ใช้ได้
20	ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	ใช้ได้
21	เมื่อท่านได้แสดงความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านความพึงพอใจในงาน					
22	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน	+1	+1	+1	ใช้ได้
23	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	ใช้ได้
24	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ	+1	+1	+1	ใช้ได้
25	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านความพึงพอใจในงาน (ต่อ)					
26	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับ ความชอบส่วนตัว ของท่าน	+1	+1	+1	ใช้ได้
27	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ/ความถนัด	+1	+1	+1	ใช้ได้
28	ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ของงานที่ท่านได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	ใช้ได้

วิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 - 1 สรุปค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปจัดทำแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับ
ความเป็นจริงของท่าน

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านค่าตอบแทน					
1	ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับค่าตอบแทน ข้าราชการครู นอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าอย่างไรกับการปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูมีความเป็นธรรมชัดเจนหรือไม่	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของครูอย่างไร	+1	+1	+1	ใช้ได้
5	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	ใช้ได้
6	ท่านมีความเห็นว่อย่างไรในเรื่องการให้ค่าตอบแทน ของครูอัตราจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือน	+1	+1	+1	ใช้ได้
7	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
8	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปรับขึ้นเงินเดือนของครูอัตราจ้าง	+1	+1	+1	ใช้ได้
9	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการให้สวัสดิการกับครูอัตราจ้าง	+1	+1	+1	ใช้ได้
10	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	ใช้ได้

แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียน
อุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 10 ข้อ

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

แบบตรวจสอบคุณภาพของงานวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตามแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ข้อมูลทั่วไป					
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง				
2.	อายุ ☐ ไม่เกิน 25 ปี ☐ 26 – 35 ปี ☐ 36 – 45 ปี ☐ 46 – 55 ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป				
3.	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก				
4.	รายได้ต่อเดือน ☐ ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 40,000 บาท ☐ 40,000 – 50,000 บาท				
5.	อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 ปี – 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป				

ตอนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูเขียนกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านค่าตอบแทน 3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4. ด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านลักษณะของงาน					
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน				
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญของโรงเรียน				
3.	ท่านได้รับโอกาสในการออกแบบรูปแบบการทำงานตามความต้องการ				
4.	ท่านสามารถปรับรูปแบบการทำงานด้วยตนเองได้อย่างอิสระ				
5.	ท่านได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ				
6.	ท่านได้รับการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ				
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอย่างถูกต้อง				
ด้านค่าตอบแทน					
1.	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน				

ข้อที่	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านคำตอบแทน (ต่อ)					
3.	ท่านได้รับการปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม				
4.	มีการได้รับการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
5.	ท่านได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น				
6.	ท่านได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย				
7.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน				
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
1.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน				
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน				
3.	ท่านได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนในโรงเรียน				
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมพิเศษต่างๆของโรงเรียน				
5.	บุคลากรองค์กรอื่นยอมรับในความสามารถของท่าน				
6.	ท่านมีผลงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา				
7.	ท่านมีความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน				
ด้านความพึงพอใจในงาน					
1.	ท่านรู้สึกมีความสุขและอยากมาทำงานทุกวัน				
2.	ท่านรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานของท่าน				
3.	ท่านรู้สึกรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ				
4.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน				

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านความพึงพอใจในงาน					
5.	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความชอบส่วนตัวของท่าน				
6.	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ/ความถนัด				
7.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความสุขในปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านค่าตอบแทน					
1.	ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับค่าตอบแทนข้าราชการครู นอกเหนือจากเงินเดือน				
2.	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				
3.	ท่านคิดว่าอย่างไรกับการปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูมีความเป็นธรรมชัดเจนหรือไม่				
4.	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของครูอย่างไร				
5.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย				
6.	ท่านมีความเห็นว่อย่างไรในเรื่องการให้ค่าตอบแทน ของครูอัตราจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือน				
7.	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง อย่างไรเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน				

ข้อที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	0	-1	
ด้านค่าตอบแทน (ต่อ)					
8.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการปรับขึ้นเงินเดือนของครูอัตราจ้าง				
9.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการให้สวัสดิการกับครูอัตราจ้าง				
10.	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการสนับสนุนรางวัลพิเศษในการปฏิบัติงานครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย				

ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงของผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ง
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ/
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว ๓๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษิตี กัลยาณมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิกษิตี พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๔.๔/ว ๒๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานดา เต๊ะชันหมาก

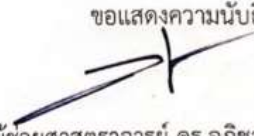
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข้มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข้มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว ๑๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ภูสาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข้มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธัญ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำทำการค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข้มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๙.๙/ว๑๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษุกร นาคธน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำ การค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๔.๔/ว ๑๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศร ภูสาระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธำ

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำ การค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว.๐๖๒๔.๔/ว๑๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ต.ประตูชัย อ.พระนครศรีอยุธยา
จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำ การค้นคว้าอิสระในโอกาสต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระ ของ นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว ท๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี้
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำกรค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑" ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่
ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง ในการนี้นักศึกษา
จำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อความสมบูรณ์ในการทำกรค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว. ๐๖๒๔.๔ / ๓ ๒๕๕

โรงเรียนวัดคลองทูนศรี
เลขทะเบียน 348 / 65
วันที่ 26 เดือน พ.ค. พ.ศ. 6
นายทะเบียน

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองขุนศรี

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณธงษ์ ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

FIG. 7

4. ขอความอนุเคราะห์ทางเก็บรวบรวมข้อมูล
กษัตริย์ ทน QR code แทน

ขอแสดงความนับถือ

Shu

26 May, 1965

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

ព្រះបាទ

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

1
500850111125072

1. Σ (sum) 5. DE (data, data entry)

2 (or) 2 b. Tension (HBM) may be used in the

9. (60%) 7. จีวี๓(ชีวค)

4. $\frac{1}{2}$ (ဂရမ်)

26 Nov 61



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ / ว ๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี้

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยอดพระพิมล

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสะดวกในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมิชาติ พานสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ อว. ๐๖๒๙.๙ /ว ๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี้
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต ๑” ภายใต้
การควบคุมของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ วรรณนัง
ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน เพื่อใช้ประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อความสมบูรณ์ในการ
ทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ประวัติย่อผู้วิจัย

Graduate School ARU.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางสาวสุภาภรณ์ พวงเข็มแดง
วัน เดือน ปีเกิด	21 กุมภาพันธ์ 2540
สถานที่เกิด	อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 7 ตำบลจรเข้มใหญ่ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดทรงกระเทียม
ตำแหน่งงาน	ธุรการโรงเรียน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2550	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านโพธิ์ศรี “เอี่ยมเจริญราษฎร์บำรุง”
พ.ศ.2556	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสมารผดุงวิทย์”
พ.ศ.2558	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสมารผดุงวิทย์”
พ.ศ.2562	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ “ในพระบรมราชูปถัมภ์”
พ.ศ.2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา