

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

HAPPINESS AT WORK OF TEACHERS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER
NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ทัศนีย์ รัตนบุรี¹ ผศ.ดร.บำรุง ศรีนวลปาน² และ ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง³

Thatsanee Rattanaburee¹, Asst.Prof.Dr.Bamrung Srinuanpan² and Dr.Nopparat Chairueang³

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,
Nakhon Si Thammarat 80280, Thailand

²Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,
Nakhon Si Thammarat 80280, Thailand

³Graduate school Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Nakhon Si Thammarat 80280, Thailand

*Corresponding author: E-mail: moodil_2529@hotmail.co.th

รับบทความ 18 ธันวาคม 2560 แก้ไขบทความ 16 เมษายน 2561 ตอรับบทความ 7 กรกฎาคม 2561 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูและ 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอน จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกตามเงินเดือน โดยรวมมีความสุขไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

This research had the objectives to: 1) study the happiness of teachers at work; and 2) compare the differences in the level of happiness at work of teachers in opportunity expansion schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, categorized according of work experience, salary, academic standing, family status, and size of school. The sample employed in this research comprised of 274 teachers and the data were collected using a questionnaire. The statistics used in the analysis of data include percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Scheffe's method.

The results of the study indicated that:

1. The overall happiness at work of teachers in opportunity expansion schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. When considering in terms of each different aspect, it was evident that the aspect of life satisfaction had the highest average, which was followed by the aspect of positive emotions. Meanwhile, the aspect of job satisfaction had the lowest average.

2. Upon the comparison of the happiness at work of teachers in opportunity expansion schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, categorized according of work experience, salary, academic standing, family status, and size of school, the results indicated that salary had no significant difference on the overall level of happiness of teachers. When considering each aspect separately, it was found that the aspect of life satisfaction had a significant difference at the significance level of .05. Alternatively, the aspects of work experience, academic standing, family status, and size of school had no significant difference on the level of happiness at work of teachers.

Keywords: Happiness at work of teachers in opportunity expansion schools.

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้หลากหลายประเทศแข่งขันเพื่อผลักดันให้ก้าวสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งจุดเริ่มต้นในการพัฒนาประเทศย่อมเกิดจากการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า การศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนามนุษย์ให้กลายเป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความรู้ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

การจัดการศึกษาเป็นรากฐานในการสร้างความมั่นคง สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนทำงานคือบุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนปฏิบัติงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กร ที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสุขคนปฏิบัติงาน จึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนปฏิบัติงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ถ้าคนปฏิบัติงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนปฏิบัติงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ชินุทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนานา ตั้งชลทิพย์, ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์รักอำนวนิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอตา บุญยัตินะ, และวรรณภา อารีย์, 2551) จากที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการจัดการศึกษานั้น ครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูก บั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความรุ่งเรือง ที่ทันสมัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี (พวงเพ็ญ ชูณหพราน, 2549)

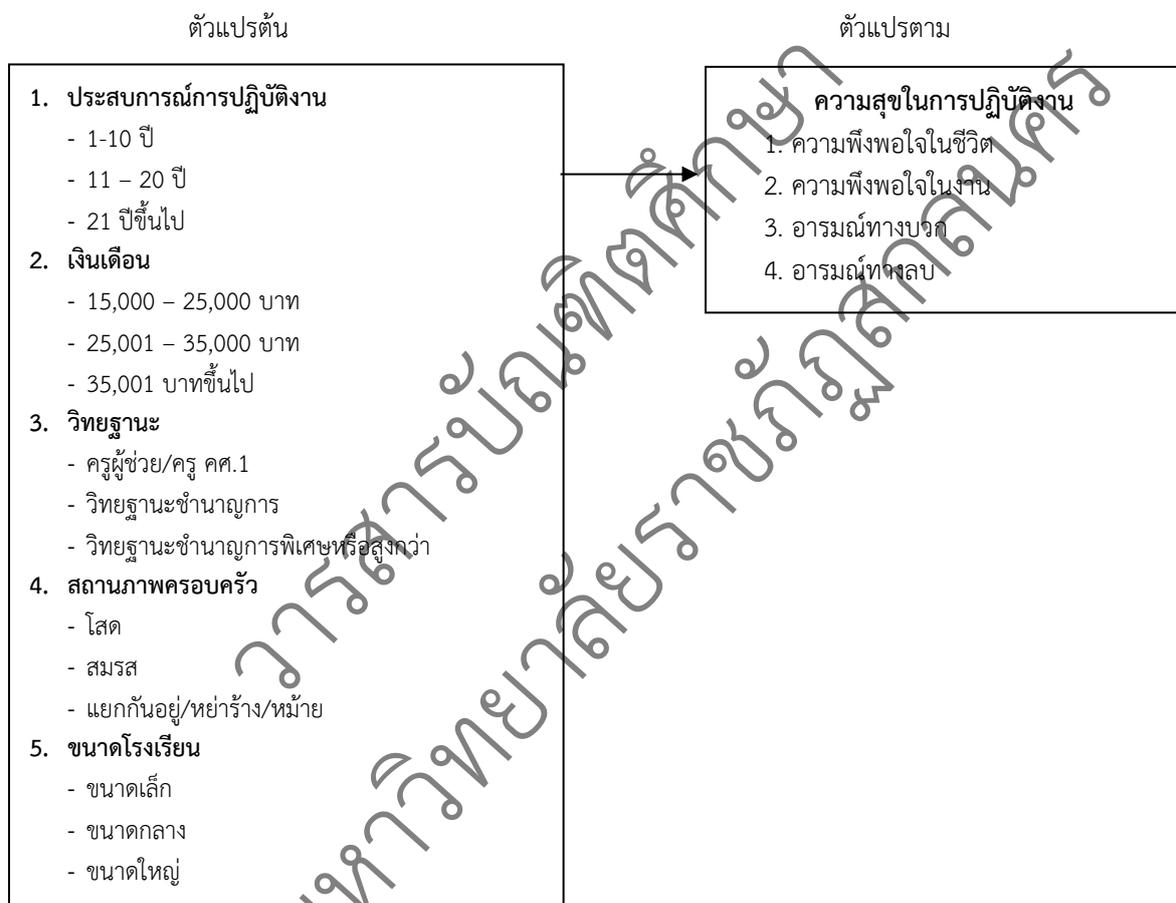
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จำนวน 53 โรงเรียน ครูจำนวน 953 คน และนักเรียน 15,043 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สพพ.นศ 2, 2559) โดยมุ่งเน้นศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener, E, et al. (2003) ที่มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต ควรมีอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ตามความต้องการของบุคคล

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 โดยมี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 953 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ในปีการศึกษา 2559 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ใช้อำเภอเป็นชั้นภูมิ จำนวน 274 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ คือ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพ ครอบครัว และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ตโดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ อารมณ์ทางลบ ใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 5 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3. วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน โดยจัดเก็บด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา

3.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป โดยแยกการวิเคราะห์ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดย หาค่าร้อยละและนำเสนอรูปของตารางบรรยายประกอบ

3.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์การประเมินของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

3.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบ

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ระหว่างประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แสดงในรูปของตารางและคำบรรยายประกอบดังนี้

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม และรายด้าน (n = 274)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.10	0.54	มาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	4.04	0.54	มาก
ด้านอารมณ์ทางบวก	4.08	0.48	มาก
ด้านอารมณ์ทางลบ	4.06	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.49	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียนทั้งในภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามเงินเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้านความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ครูที่มีเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 2-3 ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
ระหว่างกลุ่ม	2.227	2	1.113	3.922	0.021*
ภายในกลุ่ม	76.925	271	0.284		
รวม	79.152	273			

ตาราง 2 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านความพึงพอใจในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.826	2	0.413	1.407	0.247
ภายในกลุ่ม	79.548	271	0.294		
รวม	80.374	273			
ด้านอารมณ์ทางบวก					
ระหว่างกลุ่ม	1.098	2	0.549	2.374	0.095
ภายในกลุ่ม	62.703	271	0.231		
รวม	63.801	273			
ด้านอารมณ์ทางลบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.823	2	0.412	1.621	0.200
ภายในกลุ่ม	68.790	271	0.254		
รวม	69.613	273			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.179	2	0.589	2.510	0.083
ภายในกลุ่ม	63.640	271	0.235		
รวม	64.819	273			

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's

เงินเดือน (บาท)	\bar{X}	15,000 – 25,000	25,001 – 35,000	35,001 ขึ้นไป
		4.14	4.07	3.92
15,000 – 25,000	4.14	-	0.092	0.301*
25,001 – 35,000	4.07		-	0.209
35,001 ขึ้นไป	3.92			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านอารมณ์ทางลบ และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในชีวิตมาเป็นอันดับแรก ซึ่งมีจุดเริ่มต้นจากความ ต้องการของตนเอง เพื่อวางแผนเป้าหมายแล้วลงมือกระทำตามความปรารถนาของตนจนประสบความสำเร็จของชีวิต นำมาซึ่งความสุข ในการปฏิบัติงาน ตรงกับแนวคิดของ Diener (2000) ที่ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในชีวิตไว้ว่า การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว ดังนั้น การทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีคุณค่าสูงขึ้น ซึ่งความ พึงพอใจในงานส่งผลต่อตัวแปรทั้ง 3 ตัว คือ ความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ และความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจ ในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน กล่าวคือผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมีแนวโน้มว่าจะมีความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกทางบวกสามารถทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ โดยผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกมักจะ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปกป้ององค์กร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อื่นใน

องค์การ ผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงหรือเป็นผู้ที่มีความสุข มักจะมีเพื่อนมากและได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกทางลบอยู่บ่อยครั้ง มักจะเป็นบุคคลที่เกิดความเครียดได้ง่าย และรู้สึกเศร้าใจ เป็นกัณฑ์ต่อการทำงานที่ต้องอยู่ภายใต้แรงกดดัน

จากผลการวิจัยด้านความพึงพอใจในชีวิตพบว่า การรักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need Theory อ้างถึงใน ลักขมี สดุดี, 2550, 40) อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น มนุษย์มักดิ้นรนตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาทางตอบสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ เห็นได้ว่าหากมนุษย์มองเห็นคุณค่าในชีวิตของตนเองแล้ว จะส่งผลต่อการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีครอบครัวที่อบอุ่น การเรียนที่ดี มีงานและรายได้ที่มั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ ทองถาวร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 พบว่าความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนา พัชรวิภา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ หรือความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์หรือความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิชยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน ดังต่อไปนี้

2.1 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะเพิ่มขึ้น ถ้าลักษณะงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัดที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุ อายุงานและระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง พบว่าอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน

2.2 เงินเดือน พบว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความสุขโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ครูที่มีเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีความสุขในการปฏิบัติสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท เป็นครูที่อยู่ในช่วงของการเริ่มต้นในการทำงาน ทำให้รู้สึกพอใจในความมั่นคงของอาชีพและรายได้ สอดคล้องกับ พรพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) ที่กล่าวว่าปัจจัยประการแรกที่คนต้องการ ก็คือเงิน ซึ่งเป็นตัวกลางนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งอื่น ๆ ที่ต้องการได้ คนเราจึงมักพอใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีกิจการมั่นคง ซึ่งทำให้เขามั่นใจว่าทำงานอยู่นั้นได้นาน และมั่นใจว่าเขาจะได้รับเงินเดือนทุกเดือน ไม่เสี่ยงต่อการตกงานเพราะกิจการนั้นล้มเลิกไป ไม่ต้องเสี่ยงต่อการได้รับเช็คเงินเดือนแล้วถูกปฏิเสธการจ่ายเงิน หรือไม่ต้องเสี่ยงต่อความไม่แน่นอนของรายได้ รวมทั้งไม่ต้องเสี่ยงต่อการถูกปลดออกจากตำแหน่ง

2.3 วิชยฐานะ พบว่าผู้ที่มีวิชยฐานะต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นครู วิชยฐานะชำนาญการ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 แสดงให้เห็นว่าครูแม้จะมีวิชยฐานะที่ต่างกันและส่วนใหญ่เป็นครูวิชยฐานะชำนาญการ แต่ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู จึงไม่พบความแตกต่างระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง พบว่าระดับตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2.4 สถานภาพครอบครัว พบว่าผู้ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสถานภาพครอบครัวต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะจังหวัดลำปาง พบว่าสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา อินตะโอด (2550) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน

2.5 ขนาดโรงเรียน พบว่าครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แม้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แต่เนื่องจากขนาดโรงเรียนถือเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนความสำคัญของบทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1997; Merton 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al, 2007) จากงานวิจัยของ ภูริชญา ยิ้มแย้ม (2556) เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขเรียงตามลำดับค่าอิทธิพลรวม ได้แก่ ความสัมพันธ์ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน การบริหารงานบุคคล และภาวะผู้นำของผู้บริหารและแนวคิดของ Diener et al. (2003) กล่าวว่าความสุขในการปฏิบัติงานคือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้เป็นแนวทางซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรจัดวางภาระงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล เพราะความสามารถของแต่ละบุคคลก็ไม่เหมือนกัน หากครูได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัดและชอบก็จะเป็นความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษาด้านความพึงพอใจในงาน ด้านงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัด มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุดเพราะภาระงานของครูต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย หรือดำเนินงานตามนโยบายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นงานที่ไม่ถนัด ไม่ตรงตามความต้องการ อาจก่อให้เกิดการขาดความมั่นใจและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามมา

1.2 ครูควรวางแผนในการดำเนินชีวิต แม้ว่าอาชีพครูจะก่อให้เกิดรายได้และงานที่มั่นคงแล้ว แต่มนุษย์ย่อมมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อประสบความสำเร็จด้านหนึ่ง ความต้องการในระดับถัดไปก็จะตามมา หากได้ในสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความสุขในชีวิต ในทางกลับกัน หากไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการก็จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ขาดความสุข ส่งผลกระทบต่องานที่ทำ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เช่น ความผูกพันต่องาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลงาน เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้รับรู้ถึงสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ร่วมด้วย

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2.

- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, กาญจนนา ตั้งชลทิพย์, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, พอตา บุญศิริณะ, และวรรณภา อารีย์. (2551). *คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพนา พัชรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม*. งานนิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงเพ็ญ ชุมหปราน. (2549). *ความสุขในการทำงาน*. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 18 (ฉบับพิเศษ), 36-45.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงพยาบาลแม่เมาะจังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลักขมี สดุดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ ทองถาวร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรส่งเสริมมลกรุงเทพมหานคร เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Davis, L.E. (1997). *Ewhancing the quality of working life : developments in the United Stater*. *International Labour Review*, 116(1), 53 - 65.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2003). *Personality, culture, and subjective well - being: Emotional and cognitive evaluations of life*. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403 - 425.
- Diener, E. (2000). *Subjective Well - Being the Science of Happiness and a Proposal for a National Index*. *American Psychologist*, 55(1), 34 - 43.
- Merton, H.C. (1977). *A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life* : *Monthly Labour Review*, 9(12), p.64
- Royuela, V., López-Tamayo, J. and Suriñach, J. (2007). *The institutional V.S. the academic definition of the quality of work Life : what is the focus of the European Commission?* Springer, pp. 401-415.
- Royuela, V., López-Tamayo, J. and Suriñach, J. (2007). *The institutional VS the academic definition of the quality of work Life : what is the focus of the European Commission?* Springer., pp.401-415.
- Seashore, S.E. (1975). *Defining and measuring the quality of working life*, In Davis, L.E.& Cherns, A.B. (eds), *The quality of Working lift* : New York: The Free Press, pp.105-118.