

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อความสุข
ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF TEACHERS
AFFECTTING THE WORK HAPPINESS OF ADMINISTRATORS IN
PRIVATE SCHOOL UNDER REGIONAL EDUCATION OFFICE NO. 10

ชญาณิษฐ์ ชัยเชียงพิณ^{1*}, วันทนา อมตาริยกุล² และ นวัตกรรม หอมสิน³
Chayanit Chaichangpin^{1*}, Wantana Amatariyakul² and Nawattakorn Homsin³

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000^{1,2,3}
Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,
Udonthani Province 41000^{1,2,3}

*Corresponding author E – mail: chayanitz.chai@gmail.com

(Received: Feb 21, 2019; Revised: May 13, 2019; Accepted: May 14, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 103 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .73 และความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูและมีความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ได้แก่ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .80 ($R = .80$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60 ($R^2 = .646$) เป็นต้น

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

คำสำคัญ: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน, โรงเรียนเอกชน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of the organizational citizenship behaviors of private schools' teachers under Regional Education Office No. 10 2) to study the level of the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 3) to study the relationship between the organizational citizenship behaviors of teachers and the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 and 4) to set forecast equations of the work happiness of administrators of private schools under Regional Education Office No. 10. The sample used in this research were 103 administrators from stratified random sampling. The research instrument was the 5-level-rating scale questionnaire of the organizational citizenship behaviors of teachers with the discriminations of .28 – .73 and the reliabilities of .93 and the work happiness of administrators of private schools with the discriminations of .28 – .84 and the reliabilities of .95. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression.

The results revealed; 1) The organizational citizenship behaviors of private schools' teachers under Regional Education Office No. 10 were at the high level. 2) The work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 were at the high level.

3) The organizational citizenship behaviors of private schools' teachers and the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 had positive correlation. And 4) The organizational citizenship behaviors of teachers consist of tolerance factor, cooperation factor and assistance factor were predictor of the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 with the multiple correlation coefficients equals to .80 ($R = .80$), the predictors accounted for 64.60 percent of the variance ($R^2 = .646$) and the forecast equations were as follows:

Equation of raw score:

$$\bar{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

Equation of standard score:

$$\bar{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

KEYWORDS: Organizational Citizenship Behaviors, Work Happiness, Private School

บทนำ

ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 1990) เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยาก และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน (Malekiha & Abedi, 2014) นอกจากนี้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีและมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน (Warr, 2007) และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก แต่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Brunetto et al, 2013) รวมไปถึงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบ

ในงานที่ทำ พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อย ๆ ทำให้ต้องลาป่วย หรือขาดงานเป็นประจำ ส่วนด้านจิตใจบุคคลจะเกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ณรงค์หลักกำจร, 2548) พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น และยังทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดีอีกด้วย

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปกครองเลือกส่งบุตรหลานของตนเข้ามาเรียนในโรงเรียนเอกชน คือ ความเชื่อมั่นในชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพการบริหารงาน และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน บุคคลสำคัญผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องทำงานภายใต้ความกดดัน ความคาดหวังจากผู้ปกครอง รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติตามความต้องการของเจ้าของโรงเรียนหรือผู้รับใบอนุญาตอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องเผชิญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานร่างกายและจิตใจเป็นจำนวนมาก การปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง ดังนั้นความสุขในการทำงานน่าจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อความเครียดได้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขซึ่งส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและโรงเรียน ดังนั้นปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการสร้างผลลัพธ์ทางบวกต่อโรงเรียนและวิชาชีพ (อรรณพ จินะวัฒน์, 2559) ประกอบกับการที่โรงเรียนเอกชนจะต้องปรับตัวเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน การบริหารงานด้วยความสุขกับการทำงานจึงเป็นปัจจัยในการสร้างแรงผลักดันเพื่อให้โรงเรียนประสิทธิผลในการดำเนินงานที่ดี การสร้างความสุขให้เกิดในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเกิด

ความราบรื่น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ ดังนั้นเมื่อคนในองค์การมีความสุข องค์การก็จะสามารถสร้างผลผลิตที่ดีขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การได้ (นันทนา ธรรมบุศย์, 2554)

ในยุคปัจจุบันที่โรงเรียนเอกชนต่างแข่งขันในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนหนึ่งที่จะเกิดการพัฒนาโรงเรียนได้นั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาให้สมาชิกในองค์การมีระดับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในระดับดีควบคู่กันไป ที่สำคัญองค์การจะเกิดความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การของตนได้ (Deshpande, 2002) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ และยังช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้ บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การจึงถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวมากกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การทำงานของ

พนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005; Schnake & Dumler, 2004)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การเนื่องจากส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้มีแรงเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาท ทำให้มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มทำงาน รักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบจำลองพฤติกรรมพนักงานของเดสซิโมน (Desimone, 2002) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลลัพท์ที่ดีต่อทั้งตัวสมาชิกเองและต่อองค์การ ยิ่งไปกว่านั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสำหรับครูนั้นจะรวมถึงการสอนและทำให้บทเรียนสนุกสนานสนใจ เป็นผู้จัดการในการทำหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียน และใช้เวลาส่วนตัวในการพูดคุยให้คำปรึกษานักเรียน และได้พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสำหรับครูที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเต็มที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ (Organ & Ryan, 2005) ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติ (Podsakoff & MacKenzie, 2005) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสุพรรณา ประทุมวัน (2547) และประไพพร สิงเดช (2549) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ซึ่งตัวบุคลากรเองได้รับการยอมรับเป็นทางการเป็นที่ชอบพอของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้อื่น (Greenberg & Baron, 2002)

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีในการจะส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหาร

โรงเรียนต่อไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากปัจจุบันยังคงมีการศึกษาวิจัยในตัวแปรดังกล่าวอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไร และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรครูเพื่อส่งเสริมให้เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารมีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลต่อศักยภาพและสมรรถนะของโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

สมมติฐานการวิจัย

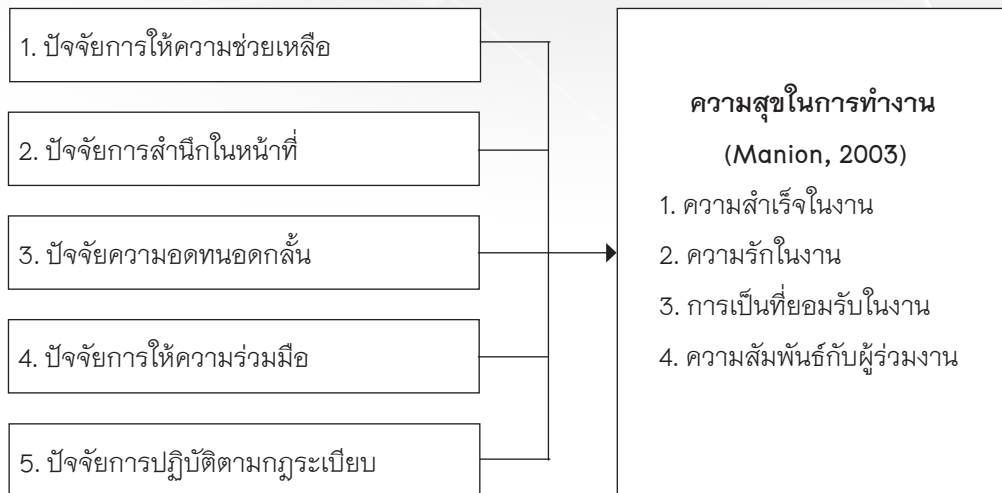
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรพหุภาพการณ์

ตัวแปรเกณฑ์

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 จำนวน 144 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 จำนวน 103 คน ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การให้ความร่วมมือ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ 6) การมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) ความพอใจในงาน 3) ความรู้สึกต่องาน และ 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการความสุขในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็น การศึกษา ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขต การศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและ ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้าน เนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ของการวิจัย (Index of Congruence :IOC) เพื่อ ตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิด แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจ จำแนกของแบบสอบถามในตอน ที่ 2 ที่มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าอำนาจ

จำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .73 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .84

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลอง ใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับ กลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ ทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา แต่ละแห่ง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น นำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ทั้ง 6 ด้าน มีผลการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การให้ความช่วยเหลือ	4.12	0.55	มาก
2. การสำนึกในหน้าที่	4.36	0.39	มาก
3. ความอดทนอดกลั้น	4.24	0.46	มาก
4. การให้ความร่วมมือ	4.01	0.65	มาก
5. การมีส่วนร่วม	4.14	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมา เป็นด้านความอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.24$)

ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$)

ตอนที่ 2 การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในงาน	4.13	0.60	มาก
2. ความพอใจในงาน	4.23	0.67	มาก
3. ความรู้สึกต่องาน	4.07	0.53	มาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.95	0.39	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) โดยด้านความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา เป็นด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีผลการศึกษา ดังตารางที่ 3 และมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

X_1	แทน ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ	X_5	แทนปัจจัยการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
X_2	แทน ปัจจัยการสำนึกในหน้าที่	Y_0	แทน ความสุขในการทำงานของ
X_3	แทน ปัจจัยความอดทนอดกลั้น		ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวม
X_4	แทนปัจจัยการให้ความร่วมมือ		

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

ตัวแปร	(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(Y_0)
(X_1)	1	0.419**	0.478**	0.460**	0.389**	0.620**
(X_2)		1	0.793**	0.222**	0.346**	0.549**
(X_3)			1	0.385**	0.428**	0.650**
(X_4)				1	0.470**	0.634**
(X_5)					1	0.475**
(Y_0)						1

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ปัจจัย

ความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.650, 0.634$ และ 0.620 ตามลำดับ)

ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในปัจจัยการสำนึกในหน้าที่และปัจจัยการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$ และ 0.475 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		P
	b	S.E.	β	t	
ค่าคงที่ (a)	.399	.287		1.391	.167
ปัจจัยความอดทนอดกลั้น (X_3)	.394	.072	.381	5.462	.000**
ปัจจัยการให้ความร่วมมือ (X_4)	.264	.050	.362	5.251	.000**
ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ (X_1)	.235	.063	.272	3.751	.000**
$R = .808$ $R^2 = .646$ $\text{Adj } R^2 = .635$ $\text{S.E.} = .287$					

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปมาตรฐาน (β) คือ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .843$) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 71.10 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงลำดับจากน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น (X_3) ปัจจัยการให้ความร่วมมือ (X_4) และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ (X_1) ถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10** ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีพฤติกรรมที่เกิดจากตัวของบุคคลเองที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือ สำนักในหน้าที่ มีความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน โดยไม่ได้มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแต่อย่างใด โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีให้การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์การ มีจิตใจที่อุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ คอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลางาน มีความตรงต่อเวลา มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด ระมัดระวังการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์การด้วยความระมัดระวัง ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติ

งานไปกับเรื่องส่วนตัว มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี ดังที่ ออร์แกน (Organ, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมของสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่บุคลากรเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับแคทซ์และคานท์ (Katz & Kahn, 2004) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิกในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและมีมิตรจิตต่อเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานของรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชูติชีวานันท์ (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภากร ทัศนศรี (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วยด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขในการทำงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการ ภาค 10 ผลการวิจัยพบว่า
ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอารมณ์ทาง
บวกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความ
รื่นรมย์ ส่วนด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
มีความรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้เดินทางมา
ทำงาน มีความเบิกบานใจเมื่อพูดถึงถึงโรงเรียน
และบุคลากรในโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
ของโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเร้าแรงแจ่มใส
มีความยินดีเมื่อมีการนำเสนอผลงานที่
สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน มีความสุขกับงาน
ที่ทำ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการพัฒนาคุณภาพ
การทำงานของตนเอง มีความสุขเมื่อได้มีโอกาส
พูดถึงผลงานของตนเอง มีความเชื่อมั่นใน
ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านว่าเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ มีความมั่นใจว่าความสำเร็จ
ที่เกิดขึ้นในทุกครั้งว่าเกิดจากความร่วมมือ
ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถแก้ปัญหาจน
ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ตลอดจนมีความคิดว่า
หากบุคลากรรื้อกองค้การจะส่งผลให้องค์การ
มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดย
มองว่าการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้
จะมีข้อผิดพลาดแต่สามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้
มีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงต่อโรงเรียน
เชื่อถือต่อค่านิยมของโรงเรียน เชื่อตรงต่อการ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงาน
ให้กับโรงเรียน ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก
ของโรงเรียน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของ
ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แคนเนอร์
(Diener, 2003) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความพอใจ
ในการทำงานและอารมณ์ในทางบวกและลบ
ไว้ว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะต้องมีความ
พึงพอใจในชีวิต คือ การที่บุคคลมีความ
พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่
มีความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำ
ในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อม
ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีอารมณ์ทางบวก
คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้
สนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มสดใสกับการ
ทำงาน และมีอารมณ์ทางลบ คือ การที่บุคคล
มีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิด
ขึ้นในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ
เมเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ความสุข
ในการทำงานเกิดขึ้นได้จากประเด็นหลัก
4 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านคนและสัมพันธภาพ
กับบุคคลอื่น และด้านตนเอง และยังสอดคล้อง
กับแนวคิดของเฟอร์ฮัม และ เบรวิน (Furnham
& Brewin, 2003) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของ
ความสุขในการทำงานไว้ว่ามีลักษณะสำคัญคือ
จะต้องมีความสนุกสนาน มีความสำเร็จและ
ความพึงพอใจ และที่สำคัญคือมีความสุขใจ
และความสุขกาย สอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ ปิยอร สิริระเต็มพงษ์ (2552) ที่พบว่า
ความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน
ความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจ
ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้อง
กับ สิริรินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า บุคลากร
มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ใน
ระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ

ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ที่พบว่าครูมีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับในงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความสุข
ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม ในระดับสูงมาก โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการในการพรรณนาลักษณะงาน และเป็นพฤติกรรมที่ครูสมัครใจหรืออาสาสมัคร

ขึ้นมาเอง ไม่มีใครออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือ สำนึกในหน้าที่ มีความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน โดยไม่ได้มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแต่อย่างใด อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ (Organ & Konovsky, 2005) ดังนั้นการที่ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นย่อมสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นความสุขที่มีต่อการทำงาน และจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฟังพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม มีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Katz, 2006)

สอดคล้องกับแนวคิดของ บรูเนตโต และคนอื่น ๆ (Brunetto et al, 2013) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลถึง พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อย ๆ ทำให้ต้องลาป่วยหรือขาดงานเป็นประจำ ส่วนด้านจิตใจบุคคลจะเกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจจะทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ณรงค์ หลักกำจร, 2548) พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น และยังทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดีอีกด้วยและยังสอดคล้องกับ เคตเชน (Ketchian, 2005 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ที่กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่าความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้

กับงานนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโคต (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับบริษัท จิตตะวิบูล (2553) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

4. การสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
โดยผลการวิจัยพบว่า 1 ปัจจัยความอดทนอดกลั้น 2) ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และ 3) ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .808 ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีกับองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานและบริหารโรงเรียนได้อย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในลักษณะของการมีส่วนร่วม จะให้ความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการสนใจเข้าประชุม มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ มีความรับผิดชอบในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ มีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นบุคคลที่มีน้ำใจในการที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นอยู่เสมอ มีจิตใจที่อุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ คอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลางาน แม้จะไม่มีใครขอร้องให้ครูช่วยเหลือ แต่ครูก็ยังยินดีและยังคงช่วยเหลืออยู่เสมอ ตลอดจนคอยช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก

4.2 ปัจจัยความอดทนอดกลั้น เป็นปัจจัยที่สองที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นผู้ที่ยอดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกระงับที่เกิดจากความกดดันในการทำงาน ยอมรับการกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้ และหลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือ

แสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยาม ทั้งเป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่คิดไปเอง อดทนอดกลั้นจากความคับข้องใจ หรือความเครียดต่าง ๆ อดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกระงับที่เกิดจากปัญหา ความกดดันในการทำงาน ความคับข้องใจ ความเครียดต่าง ๆ อดทนที่จะยอมรับกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว ไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้อดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะไม่พอใจก็ตาม ดังนั้นเมื่อครูในโรงเรียนมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ตนไม่พอใจ ก็จะไม่แสดงออกซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีความสุขตามไปด้วย

4.3 ปัจจัยการให้ความร่วมมือ เป็นปัจจัยที่สามที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีครูผู้สอนที่ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ โดยการให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมทุกครั้ง สามารถเก็บความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาองค์การ ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ ตลอดจนมีความรับผิดชอบในทุกกิจกรรมขององค์การที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรแฮม (Graham, 2007) ที่กล่าวไว้ว่า

การมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีความรับผิดชอบในงาน คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์การ สนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นระหว่างสมาชิกขององค์การด้วยกันรวมถึงให้ผู้อื่นปฏิบัติด้วยเช่นกัน อันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในลักษณะของการอดทนอดกลั้น จะเป็นผู้ที่อดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกกระทำที่เกิดจากปัญหาต่าง ๆ ความกดดันในการทำงาน ความคับข้องใจ รวมถึงความเครียดต่าง ๆ อดทนที่จะยอมรับกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้ หลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ออร์แกน (Organ, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งมีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเอียด ความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ อีกทั้งครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในลักษณะที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การ โดยมีความ

กระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์การ มีความสนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ มีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ตลอดจนร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือดำเนินการต่าง ๆ ล้วนแต่จะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น จนเกิดความสำเร็จในงาน มีความพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังที่ออร์แกนและคอนนอสกี (Organ & Konovsky, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์การ แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยให้ความสนใจในการประชุม การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่ตนไม่ชอบเพื่อให้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การสอดคล้องกับการวิจัยของ นันทรัตน์ อุษะประเสริฐ (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.40 และสอดคล้องกับภุชญา ยิ้มแย้ม (2556) ที่ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นองค์

ประกอบเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัชมา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหะวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน จิราภรณ์ โกษกปรีภรณ์ และสุนทร ช่องนิล (2556) ที่พบว่า ปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลลัพธ์ความคาดหวังไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเนี่ยน (Manion, 2003) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยนำเข้า 4 ประการที่ประกอบด้วยการประสานงานที่ดี มีความรักและความเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลที่มีความอดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือทั้งกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้วยการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะครูภายในโรงเรียน ผ่านการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ร่วมกับตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป โดยอาจศึกษาในลักษณะของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการหาโมเดลสมการโครงสร้าง (SBM) เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยใช้พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิมา ชุดิชีวานันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชุมสุข สุขหิน. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณรงค์ หลีกกำจร. (2548). ทำอย่างไรให้มีความสุข. *วารสารกรมประชาสัมพันธ์*, (9), 102.
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2554). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. *วารสารแนว*, 31(166), 25 – 30.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประไพพร สิงหเดช. (2549). การศึกษาคุณลักษณะบุคลาการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยอร สิริระเต็มพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(19), 1 – 13.
- รพีพล จิตตะวิภูล. (2553). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 20(3), 562 – 570.
- ศุภากร ทัดศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).

- สิรินทร แซ่จั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุพรรณา ประทุมวัน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E – Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379 – 1395.
- อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ และ สุนทร ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 4(1), 73 – 85.
- Brunetto, Y., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S. & Dienger, J. (2013). The importance of supervisor–nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitment and retention of north american nurses. *Journal of Nursing Management*, (21), 827 – 837.
- Diener, E. (2003). *The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being*. Retrieved from <http://google.com>
- Deshpande, R. L. (2002). *Human resource development*. Ohio: Mike Roche.
- Desimone, R. L. (2002). *Human resource development*. Ohio: Mike Roche.
- Furnham, A., & Brewin, C. J. (2003). Personality and happiness. *Personality and Individual Difference*, (11), 1093–1096.
- Graham, H. (2007). *Unequal lives: Health and socioeconomic inequalities*. Buckingham: Open University Press.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2002). *Behavior in organizations*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Katz, P. S. (2006). Evolution and development of neural circuits in invertebrates. *Current Opinion in Neurobiology*, 17(1), 59–64.

- Katz, D. & Kahn, R. L. (2004). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, (12), 652.
- Malekiha, M., & Abedi, M. R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in Iran. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, (40), 809 – 816.
- Organ, D. W. (2005). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Heath & Company.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (2005). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, (74), 157–164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (2005). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, (48), 755–802.
- Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (2005). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 123 – 128.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (2004). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practice. *Journal of Managerial Issues*, 9, 216–229.
- Warr, P. (1990). The measurement of well – being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 193 – 210.
- Warr, P. (2007). *Work happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.