

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Factors Affecting to the Happiness of Teachers' Working Office of
Vocational Education Commission Prachuap Kiri Khan Province

โสดา สิทธิชัย

Soda Sittichai

ครู โรงเรียนกุยบุรีวิทยา

Teacher at Kui Buri Witthaya School

E-mail: divinezjoe@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยของความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และหากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความสุขในการทำงานของครู, ความสัมพันธ์ในองค์กร

Abstract

This research has 4 objectives (1) to study the level of factors affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (2) to analyze the level of happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (3) to analyze the relationship between factors and happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province (4) to analyze factors affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province. This research is quantitative. The samples were 172 teachers. The research instrument was questionnaire. The statistics were frequency analysis, percentage average, standard deviation and Pearson's product

– moment correlation coefficient. The research results were found that: (1) the opinions about affecting happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province in overall was at high level (2) the opinions about the level of happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province in overall was at high level (3) the factors and the happiness in teachers' working under the vocational education Prachuap kiri khan province, there is relationship at .05 level of statistical significance and (4) Factors affecting the happiness at work of teachers under the Office of the Vocational Education Commission, Prachuap Khiri Khan Province include organizational factors. Relationship factors Leadership factors and factors regarding job characteristics.

Keywords: Leadership, The happiness of Teachers' Working, Organizational Relations

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีเป้าหมายหลักมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความสุขและความยั่งยืนให้กับประชาชน โดยเน้นการพัฒนาประเทศที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยุทธศาสตร์นี้เน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยกับความยั่งยืนในทุกด้าน เพื่อเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข โดยมุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุมีผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่ายกย่อง บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง และความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้งเพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น เมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุขจากชุมชนก็จะขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2565)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและส่งผลต่อไปยังความสุขในการทำงาน คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุดต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรมานิอร์ (Manion. 2003) ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ว่าเป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการเรียนรู้โดยการยิ้ม หัวเราะ ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์บวก เช่น มีความสุขและความสนุกสนานความสุข จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดในกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบจัดการด้านการอาชีวศึกษา มีการกำหนดแนวคิดการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้ การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยีปริญญาดักริ สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพระยะสั้น

และระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) กรอบแนวคิดนี้จะสำเร็จได้บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในทุกหน่วยตลอดจนสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ อย่างเข้มแข็งด้วยการทุ่มเทกำลังกายกำลังสติปัญญา เต็มความสามารถ แต่หากครุชาดความสุขในการทำงานก็จะไม่สามารถทำภาระกิจทั้งการสอนและ อื่น ๆ ให้บรรลุตามพันธกิจได้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุข ที่มีผลต่อการทำงานจึงต้องการที่จะทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อพัฒนาผลลัพธ์ในการทำงานของครู และเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของครู และสามารถเอาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์นโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความสุขในองค์กรส่งผลให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (4) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร โดยมีแนวคิดสำคัญๆ ประกอบด้วย แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

อัญมณี วัฒนรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการรับรู้ที่เกิดจากสภาวะทางร่างกายมีการตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจที่ตรงตามความต้องการของตนเองในขณะที่ทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การมีประสิทธิภาพ ในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

ภุชญา ยิ้มแย้ม (2557) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับรู้ ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากรู้สึก ทำที่ และสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน แสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ โดยทางพฤติกรรม อันเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความสุขของครูจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6

ประพันธ์ ผาสุกยัต (2559) ได้อธิบายถึงลักษณะของการมีความสุขในการทำงานว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขนั้น งานที่ทำมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความสุข ในการทำงานได้ควบคู่กับวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสำหรับปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก และปัจจัยสุดท้ายภาวะผู้นำ ผู้ส่งเสริม การทำงาน ทำให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจได้อีกด้วย

1.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เลยาร์ด (Layard, 2018) ได้กล่าวถึงความสุขที่เกิดจากความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานจากการศึกษาในประเทศเยอรมนี พบว่าคนที่มิเพื่อนในที่ทำงานมีความสุขมากกว่าคนที่ไม่มีสังคม ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีสังคมในที่ทำงาน ให้ประโยชน์หลายประการแก่การทำงาน เช่น รู้สึกว่ามีคนรักทำให้ระดับฮอร์โมนมีความสมดุลมากขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงองค์กรที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับคนในองค์กร และเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะเพื่อนในที่ทำงานเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เรา จะเผชิญกับงานใหญ่ หรืออุปสรรคในงานได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้น สังคมในองค์กรเข้มแข็ง องค์กรก็ย่อมมั่นคงเสมอองค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกันกับคนในที่ทำงานบ่อยๆ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกดีต่อกันระหว่างคนทำงานด้วยกัน กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างคนในองค์กรจะเป็นการเพิ่มความสุข ของคนทำงานมากขึ้น วรารัตน์ ทองถาวร (2558) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อทุกคนในองค์กรสามารถทำหน้าที่แทนได้เมื่อมีงานเร่งด่วนเมื่อมีปัญหาที่จะคอยเป็นกำลังใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในวันหยุดหรือวันสำคัญจะได้พบปะมีกิจกรรมร่วมกันอย่างมีความสุข กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ในองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสมาชิกในองค์กรที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานของครูที่แสดงออกจากการได้รับการสนับสนุนจากคนในองค์กรด้วยกันในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลา การวางแผนการดำเนินชีวิตด้านหน้าที่การงานและครอบครัว โดยมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และแบ่งเวลาให้กับการผ่อนคลายความความเครียดจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ณัฏฐ์ ศรีรักษา (2565) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง มี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร

ศิริญา สุรัตน์ (2558) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

กนกนันท์ ยศหนัก (2564) เสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มี 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผลตอบแทน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จ 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูนั้น มีความหลากหลายจัดจำแนกไปตามแต่ละสถานการณ์ บริบทที่ต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์วรรณกรรม

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีดังต่อไปนี้ ด้านองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านผลตอบแทน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดยเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1959 เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานที่เกิดจากเนื้อหาและลักษณะของงานที่บุคคลได้รับ ตัวอย่างของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) โอกาสในการพัฒนาตนเอง (Personal Growth) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) การได้รับความท้าทายในงาน (Challenging Work) เฮิร์ซเบิร์กระบุว่าปัจจัยเหล่านี้ ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

2.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยค้ำจุนหมายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานและเงื่อนไขพื้นฐานที่ต้องการเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจ ตัวอย่างของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Conditions) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationships) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration)

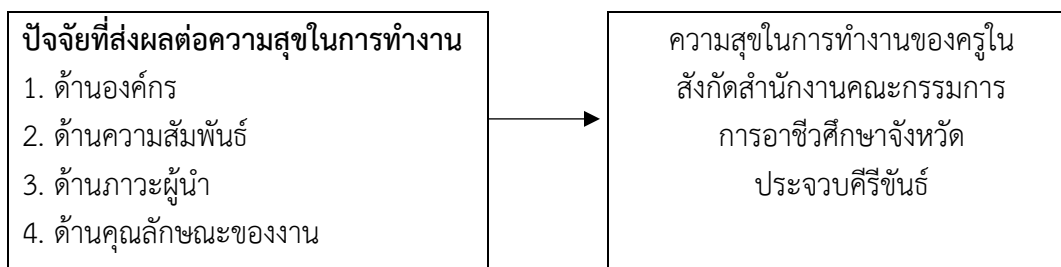
เฮิร์ซเบิร์กชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปหรือมีความไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดความสุขในการทำงาน ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กจึงเน้นว่าการสร้างความสุขในการทำงานจำเป็นต้องจัดการทั้งสองปัจจัยให้สมดุล โดยองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ดีผ่านการปรับปรุงปัจจัยค้ำจุน และเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยการมอบโอกาสในการพัฒนาตนเองและการทำงานที่มีคุณค่า (Herzberg (1959))

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ ธาณิชา มุลอามาตย์ (2561) ณัฏฐา ศรีรักษา (2565) ชุมสุข สุขหิน (2563) และกนกนันท์ ยศหนัก (2564) เสนอเป็นกรอบการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ วิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล วิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน และวิทยาลัยการอาชีพปราณบุรี จำนวนทั้งหมด 302 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรจากสถานศึกษาตามสัดส่วนที่คำนวณโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ (Check List) จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านด้านองค์กร ปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ

คิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กร โดยอยู่ในระดับมากและน้อยที่สุดปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน โดยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดท่านเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ($r = .793$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($r = .652$) อันดับที่สาม คือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($r = 0.628$) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร ($r = 0.300$) โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครู	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.925	0.171		-5.40	0.00*
1) ปัจจัยด้านองค์กร	0.142	0.024	0.188	5.85	0.00*
2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์	0.284	0.031	0.320	9.02	0.00*
3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	0.165	0.032	0.191	5.09	0.00*
4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน	0.651	0.044	0.561	14.90	0.00*
R = 0.911 R ² = 0.830 S _e = 0.826 F = 212.24 Sig.=0.000					

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.830 และสามารถนำปัจจัยทั้ง 4 ไปพยากรณ์ความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ ร้อยละ 83.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (S_e) เท่ากับ 0.826อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณิชา มุลอามาศ (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดและปัจจัยด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุดลย วิริยาพันธ์ (2561) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และเป็นไปตามแนวความคิดของ บดินทร วรรณเกตุ (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตามย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างดีผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดองค์กรถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจได้นั้น การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมในการทำงานที่ดี การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปิยะพร วงษ์อุดม (2562) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงาน เป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่อง และยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้า มีการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงานถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณารายปัจจัย พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเพราะคุณลักษณะของงาน เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการเป็นลำดับแรกเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรา วาณิชวสิน (2560) ลิพแฮมและโฮว (Lipham and Hoeh, 1974 อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, น. 318) ลาซาร์สเฟลด์ (Lazarsfeld, 1963 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น. 128) ได้เสนอความคิดในลักษณะเดียวกันว่า ผู้นำควรสร้างระบบคน การสรรหาลักษณะงาน ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทาง

วิชาการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้อย่างเครื่องจักรแต่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารบุคคลสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013, p. 205 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, น. 70-75) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธเป็นความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยลักษณะของความสัมพันธนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น แสดงความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดกับบุคลากร กระตุ้นให้พวกเขาแสดงบทบาทใหม่ ๆ และสร้างโอกาสให้มีการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาจเป็นเพราะว่า การมีภาวะผู้นำ เป็นทักษะและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่สามารถพยากรณ์ความสุขของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p.10 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, น. 199) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ ผู้นำให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและสร้างขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวความคิดของกรูริชญา ยัมแยม (2562, น. 7) ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลที่แสดงอำนาจของผู้บริหาร เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวความคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000, p. 31) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน คือ บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำส่งผลให้เกิดอารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ และสอดคล้องกับแนวคิดของจิรา เต็มจิตธารีย์ (2550) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ การเลือกทำงานที่ชอบหรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวีการทำงานให้มีความสุขพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายหลายอย่างภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจก็ย่อมเกิดความสุข

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะของงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในองค์กรการศึกษาระดับอาชีววะ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้ง แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข การมีเพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและมั่นคง

2. คุณลักษณะของงานที่เหมาะสม งานที่เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ มีความท้าทาย และตอบสนองความต้องการส่วนตัว เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยในการเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. บทบาทของภาวะผู้นำที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความไว้วางใจแก่บุคลากร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะความเครียดในงาน

4. การสนับสนุนในระดับองค์กร เช่น สวัสดิการที่เหมาะสม การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเป็นธรรมภายในระบบงาน เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ

ปัจจัยสำคัญเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความสุขของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ไปใช้ในการวางแผนเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานงานให้มากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกนันท์ ยศหนัก (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

งานและองค์กรมานิอร. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), pp. 652-659.

จรัส อติวิทยากรณ. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

จิรา เต็มจิตรอารีย์. (2562). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. เข้าถึงได้จาก: <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>.

ชุมสุข สุขหิน (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธานินา มุลอามาตย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บดีนทร วรณเกตุ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (9 พฤษภาคม 2562). Happy Workplace สวรรค์ที่ทำงาน. Gotoknow. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.at/rFJN0>.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). (1 พฤศจิกายน 2565). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรารัตน ทองถาวร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ เขต 4. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธ์.
- ศิริกัญญา สุวัฒน์. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). Happy & Workplace คนทำงาน ความสุขที่ทำงานนำ อยู่ ชุมชนสมานฉันท์. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). เกี่ยวกับ สอศ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.).
- อดุลย วิริยาพันธ์. (2561). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัญมณี วัฒนรัตน์. (2556). ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน
กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและ
องค์การ คณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a
national index. The American Psychologist Association, 55(1), pp. 34 – 43.

Layard, R. (2005). Happiness: Lessons from a new science. New York: Penguin.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. New York: John
Wiley & Sons.