

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของ เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS AT WORK OF THE PERSONNEL IN NAKHON SI THAMMARAT MUNICIPALITY

บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ¹

วิชัย วงษ์ใหญ่²

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์³

สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล และ 3) ศึกษาแนวทางเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน รองลงมาคือ ด้านครอบครัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านฐานะเศรษฐกิจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านงาน 2) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และ 3) ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

3.1 ด้านงาน วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยี 3) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และ 4) สร้างมาตรฐานและเครื่องมือวัดผลงานอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) กระตุ้นให้บุคลากรรักเกียรติศักดิ์ศรีและอาชีพ 3) จัดหาสวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้างที่ เป็นธรรม และ 4) เน้นการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว

คำสำคัญ : การจัดการศึกษาของเทศบาล, แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน, แนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กร, ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล

ABSTRACT

The objectives of research were to 1) study of the level of happiness at work of the personnel in schools 2) study the factors that contribute to happiness at work of the personnel in schools and 3) to determine the appropriate approach to make the personnel happy at work in Nakhon Si Thammarat Municipality. Research procedure consisted of 2 steps 1) Analysis of factors affecting the pleasure of work and 2) study and development in order to stay in the work force in the schools in Nakhon Si Thammarat Municipality.

The samples used in this study was 258 schools personnel. The research tool was two questionnaires consisted of 1) questionnaire to measure of the level happiness and 2) questionnaire to measure factors that affect work happiness. The data were analyzed by a computer program to determine, mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.) and Multiple Regression.

Research findings :

1. A level of happiness at work of the personnel in schools in Nakhon Si Thammarat Municipality in overall at high level aspects. The highest average was security of life and property, the second order average was the family and the lowest order average was success on the job.

2. Factor affecting the happiness at work of the personnel in schools in Nakhon Si Thammarat Municipality in overall at high level aspects. The highest overage was the personel values the recond order average was the work, and the lowest order average was the economic. Factor affecting the happiness at work was 3 aspects as follows 1) the work 2) the personal values and 3) the relationship of the family.

3. The guidline of factors development for the happiness at work of the personnel in schools in Nakhon Si Thammarat Municipality.

3.1 The work aspect : Method /build approach happiness by 1) create on enveronment that is conductive to work 2) support and promotion of technology 3) staffing to suit the job and 4) standards and performance measures in systematic way.

3.2 Personal values aspect : Method/build approach happiness by 1) satisfactions on the job 2) motivate pesonnel the honors and prestige 3) provision of walfare pay a faire wages and 4) the management principles of sufficiency economy.

3.3 The relationship of the family aspect : Method/build approach happiness by 1) creating a good relationship between the teachers and the administrators in the performance and 2) create unity in the work of the schools and the family.

Keywords: Education, civic, concepts and theories associated with the pleasure of making the concept and theory of organization, the joy of the people in the study of factors affecting the health of people in school district.

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และอาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์ไม่ต้องการอะไรนอกจากความสุข การกระทำใด ๆ ล้วนต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ (พระมหาจรัญ คมภีโร (อับแสง), 2547) ความสุข คือ กิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม (ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547) เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิต ที่มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งนำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ว่ามีอรรถมณทางด้านบวกสูง และมีอรรถมณทางด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัวมีอรรถมณที่ร่าเริงและเบิกบาน ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานเป็นความปรารถนาที่อยากคงไว้ให้ยาวนาน คนที่มีความสุขจะคิดทำแต่ในสิ่งที่ดี ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข (Layard, 2005) ซึ่งความสุขนั้นเป็นการสร้างสมดุลทางอรรถมณในด้านบวกและด้านลบในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก (ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547) ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องานไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดีไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรค ก็ไม่ท้อถอย (เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2546)

คนทำงานย่อมมองหาประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้ตัวเรามีความสุขเกิดคุณค่าและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม คนทำงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงานที่ทำ ต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าที่สำคัญต่อองค์กร ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีจากสมาชิกของกลุ่มในสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องหมั่นบำรุงจิตใจโดยการเสริมแรงทางบวกต่อการทำงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ให้และเอื้อเฟื้อ แบ่งปันต่อผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับ สุวรรณ จันทร์ดำเนินพงศ์ (2551) ที่ว่า “งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน” การหาถ้อยคำต่าง ๆ มากล่าวเพื่อปลุกเร้าอารมณ์ของคนทำงานให้เกิดความมุ่งมั่นมีพลังในการทำงานเกิดได้ และในชีวิตจริงแล้วเราสามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ในทุกโอกาสเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสร้อยตระกูล (ตียวานนท์) อรรถมานะ (2541) ที่กล่าวว่า คนทำงานย่อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อผลตอบแทนที่ควรได้รับ สิ่งเหล่านี้จัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งสิ้น มนุษย์จึงได้พยายามแสดงออกถึงการทำงานที่ต้องประสานหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปแบบของความร่วมมือเพื่อให้ งานที่บรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดสำหรับหน่วยงานหรือที่ทำงานก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าเพื่อ แข่งขันกับคู่แข่งอยู่เสมอ การสร้างองค์กรให้เกิดความเป็นระบบมีระเบียบมีข้อตกลงร่วมกัน สร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วม ในองค์กรรวมถึง มีการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างให้องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เมื่อคนทำงานมีความสุขย่อมส่งผลโดยตรงต่อองค์กร และยังผลกระทบไปยังครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ชุมชนที่อยู่อาศัยและหน่วยงานใกล้เคียง เครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน มีแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ที่เรียกว่า Happy 8 (ชาญวิทย์ , 2551) หรือความสุขทั้งแปด ประกอบไปด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) คือ การส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทร ต่อกันและกัน 3) ทางสงบ (Happy Soul) คือ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธามีศีลธรรมในการ ดำเนินชีวิต 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การให้ความรู้ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนลดความเครียดในการทำงาน 5) หาคำรู้ (Happy Brian) คือ การส่งเสริมให้พนักงาน รู้จักศึกษาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการ ทำงาน ชีวิตเกิดความมั่นคง 6) ปลอดภัย (Happy Money) คือ การสนับสนุนให้พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ บริหารการ ใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว 7) ครอบครัว ดี (Happy Family) คือ การส่งเสริมให้พนักงาน ตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกันการสร้าง ครอบครัวที่เข้มแข็ง และอบอุ่น 8) สังคมดี (Happy Society) คือ การสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน ที่พนักงานทำงานและพักอาศัย ให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งแนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ

ปัจจุบันมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด งานมีความหมายและเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นแหล่งของรายได้ หรือเงินที่จะนำไปใช้จ่ายเพื่อจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีช่วยให้มีความสุขสบาย (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) แต่เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการส่งเสริมความสุขให้แก่มนุษย์เสมอไป การสร้างความพึงพอใจ รู้สึกถึงคุณค่าของงาน มีเจตคติ ที่ดีต่องาน เกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากสังคม ล้วนส่งเสริมให้มนุษย์รับรู้ถึงคุณค่าของ ชีวิตจากการทำงานทั้งสิ้น (Layard, 2005) ที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของงาน มีความภาคภูมิใจต่องาน มีเป้าหมายในการ ทำงานที่เด่นชัด รู้สึกสนุก มีความสุขที่ได้ทำงาน ส่งเสริมอารมณ์ให้ปฏิบัติเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งเสริมคุณค่า และความภูมิใจ แก่บุคลากร (Manion, 2003) ที่สำคัญการมีความสุขในการทำงานก็คือการได้เลือกทำงานที่ชอบ ก็จะมีการหาวิธีทำงาน ให้มีความสุขและพึงพอใจ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้หนทางสู่ความสำเร็จ แล้วลงมือปฏิบัติงานด้วยความสุขความสำเร็จใน งานก็จะตามมา (จิรา เต็มจิตอารีย์, 2550) และหากองค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และ สามารถดึงดูดสร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดการคงอยู่นานที่สุดย่อมทำให้องค์กรมีความมั่นคง และประสบความสำเร็จได้ง่าย



ในการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนับเป็นหัวใจหลักสำคัญที่สุดขององค์กร (ชีวันท์ พิชสะกะ, 2544) ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือ ความสุขในการทำงาน และองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะต้องส่งเสริมปัจจัยทางบวก และสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) และในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะส่งเสริมให้มีความสุขยังเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานบริการตามแนวนโยบายภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และมุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืนภายใต้การพัฒนาอย่างสมดุล และมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ การสร้างระบบบริหารที่สุขใจ โดยการสร้างระบบที่ทำให้บุคลากรมีกำลังใจได้รับความชื่นชม และมีความสุขในการลดความขัดแย้งยกระดับคุณภาพบริการ และส่งเสริมสนับสนุนอุดมคติของวิชาชีพในการทำงานเพื่อสังคม การทำความดี และความภาคภูมิใจในคุณค่าของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) หากองค์กรใดมีนโยบายในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ย่อมทำให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความรักมีความสุข กระตือรือร้น ทุ่มเทต่อการทำงาน รู้สึกสนุกที่ได้ทำงานมีความ ยึดมั่นผูกพัน เกิดการคงอยู่ และไม่คิดหนีออกจากงาน (ทองคำ สรวมศิริ, 2546)

ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาที่ปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) ทั้งข้าราชการยังมีภาระอันหนักหน่วงที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงทำให้ประสบปัญหาในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดความท้อแท้และความสุขในการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั้นหมายถึงความท้อแท้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงนั้นหมายถึงคุณภาพของตัวผู้เรียนด้วย (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ครู และบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ต่อผู้เรียนนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสืบไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช 7 ด้าน ได้แก่ ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ด้านงานด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ด้านความมีอิสระส่วนบุคคล ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลเทศบาล ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านครอบครัว ด้านเพื่อนและสังคม ด้านความสำเร็จในการทำงาน



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรครูในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้มาจากกลุ่มประชากรโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krcjic & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง 258 คน

วิธีดำเนินการการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อศึกษาและพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีขั้นตอนในการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย

แบบสอบถามในการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จำนวน 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) ด้านครอบครัว 4) ด้านเพื่อนและสังคม และ 5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ฉบับที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) ด้านฐานะเศรษฐกิจ 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว 4) ด้านงาน 5) ด้านเพื่อนและสังคมรอบข้าง 6) ด้านความมีอิสระส่วนบุคคล และ 7) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล

การเก็บข้อมูล

ขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอหนังสือเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 258 ฉบับ

ประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้แบบสอบถามกลับคืนมา 258 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ



วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งลักษณะการวิเคราะห์การถดถอยเป็นเทคนิคการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุ (X_1) 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปร (Y) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เสนอไว้ในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน	4.00	0.51	มาก
2. ด้านสุขภาพกาย/สุขภาพจิต	3.91	0.55	มาก
3. ด้านครอบครัว	3.95	0.60	มาก
4. ด้านเพื่อนและสังคม	3.86	0.52	มาก
5. ด้านความสำเร็จในงาน	3.84	0.47	มาก
รวม	3.89	0.43	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{x}=4.00$) รองลงมาด้านครอบครัว ($\bar{x}=3.95$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=3.84$) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้เสนอไว้ในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านฐานะเศรษฐกิจ	3.32	0.59	มาก
2. ด้านสุขภาพ	3.70	0.47	มาก
3. ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว	3.72	0.56	มาก
4. ด้านงาน	3.97	0.51	มาก
5. ด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน	3.75	0.51	มาก
6. ด้านความมีอิสระส่วนบุคคล	3.73	0.47	มาก
7. ด้านค่านิยมส่วนบุคคล	4.04	0.40	มาก
รวม	3.75	0.40	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ($\bar{x}$ = 4.04) รองลงมาด้านงาน ($\bar{x}$ = 3.97) และด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ($\bar{x}$ = 3.75) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เนื้อหา การอภิปรายกลุ่มสนทนา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านงาน มีแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยี 3) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและ 4) สร้างมาตรฐานและเครื่องมือวัดผลงานอย่างเป็นระบบ

ด้านค่านิยมส่วนบุคคล มีแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) กระตุ้นให้บุคลากรรักเกียรติศักดิ์ศรีและอาชีพ 3) จัดหาสวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม และ 4) เน้นการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธี/แนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายรายด้านอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในสถานศึกษา มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเกิดจากสถานศึกษาเทศบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษาโดยให้ความเสมอภาคและสร้างเจตคติที่ดีกับทุกคนโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้วยความเข้าใจในตัวบุคลากรที่มีสถานภาพและความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการบริหารในสถานศึกษาจึงมิได้มุ่งเน้นหวังเพียงให้บุคลากรครูในสถานศึกษาทำงานเท่านั้น ต้องควบคู่ไปด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ที่มีความเอื้ออาทรเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามในตนเอง และสังคมอย่างมีความสุข



1. จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับความสุข 5 ด้าน พบว่าระดับความสุขเพียงมี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็จในงาน เป็นด้านความสุขที่สำคัญสามารถนำมาพัฒนาหาแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลโดยอธิบายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับสูงสุด อธิบายได้ว่าเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับการทำงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้วยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานโดยการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และให้สวัสดิการต่างๆ ต่อคุณภาพชีวิตด้วยผลงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับที่ผ่านมา

1.2 ด้านครอบครัว อยู่ในระดับรองลงมา อธิบายได้ว่าสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรครูโดยจัดให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวกับสถานศึกษาได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่างๆ เช่น จัดงานปีใหม่ งานสงกรานต์ ทักษะศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวและบุคลากรมีเวลาพักผ่อนอยู่พร้อมหน้ากันด้วยความอบอุ่น

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสุดท้าย อธิบายได้ว่าเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เห็นความสำคัญของงานมากกว่าบุคลากร ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และไม่เปิดโอกาสให้คนเก่งแสดงความสามารถ ขาดความยุติธรรม และเห็นแก่รางวัลผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องเป็นส่วนใหญ่

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 1) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล 2) ด้านงาน และ 3) ด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขที่สำคัญสามารถนำมาพัฒนาหาแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลโดยอธิบายในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูงสุด อธิบายได้ว่าเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชมีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร ด้วยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรักในเกียรติศักดิ์ศรีและอาชีพ มีเชื่อมั่นความศรัทธากับการทำงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ และรางวัลให้สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 ด้านงาน อยู่ในระดับรองลงมา อธิบายได้ว่า สถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยีให้กับบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ทั้งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงออกและตัดสินใจในงานหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ด้วยความพึงพอใจและมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์

2.3 ด้านเพื่อนและสังคมรอบด้าน อยู่ในระดับสุดท้าย อธิบายได้ว่าสถานศึกษาเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราชเห็นความสำคัญของบุคลากรในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย สร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี ดังญาติมิตรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำตามภาระหน้าที่ในสถานศึกษาเทศบาล

ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำมีหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารบุคลากรในเทศบาลโดยการสร้างเจตคติที่ดี โดยสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในทุกระดับด้วยความเสมอภาคและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรโดยการนำปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายในการบริหารและดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ และความสุขในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจบริหารจัดการบุคลากรเทศบาลให้ทำงานอย่างมีความสุขด้วยการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความมั่นคง



ในวิถีชีวิต โดยการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง ด้วยความเสมอเท่าเทียม พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรและสิทธิของตนเองที่มีต่อครอบครัว

3. การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า วิธีและแนวทางสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช มี 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านงาน วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยี 3) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและ 4) สร้างมาตรฐานและเครื่องมือวัดผลงานอย่างเป็นระบบ

3.2 ด้านค่านิยมส่วนบุคคล วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความพึงพอใจในการทำงาน 2) กระตุ้นให้บุคลากรรักเกียรติรักศักดิ์ศรีและอาชีพ 3) จัดหาสวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม และ 4) เน้นการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว วิธีและแนวทางสร้างความสุขโดย 1) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรครูและผู้บริหารในการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงานของสถานศึกษากับครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาเทศบาลควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานบุคลากรในสถานศึกษาด้วยกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

1.2 สถานศึกษาควรสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพด้วยการให้ขวัญและกำลังใจโดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการ กิจกรรมต่างๆที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร และประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.3 สถานศึกษาควรกำหนดยุทธศาสตร์ ภารกิจ ในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีตัวชี้วัดความสุขในการทำงานที่ชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ความสุขในการทำงานที่จะเกิดขึ้นได้กับบุคลากรในสถานศึกษาเทศบาลผู้บริหารจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาเทศบาล ด้วยการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทั้ง 3 ด้าน มากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดค่านิยมที่ดีต่อตนเองและหน่วยงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จในงาน ที่ตนได้รับมอบหมาย ด้วยความรับผิดชอบและเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานในสถานศึกษาเทศบาลได้อย่างมีความสุข

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางพัฒนาตัวชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรครูในสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบความสุขในการทำงานของบุคลากรครูในสถานศึกษาเทศบาล 14 จังหวัดภาคใต้

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรครูในสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญาพัฒน์ บุญภินนท์. (2544). **การศึกษาเปรียบเทียบมโนทัศน์เรื่องความสุขตามทรรศนะของพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) และจอห์น สจ๊วต มิลล์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ปรัชญา) สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.
- เกษม ต้นติผลาชีวะ. (2546). **อยู่อย่างมีสุข**. กรุงเทพฯ : วันเนสส์วันตั้ง.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2534). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดูแลสุขภาพจิตของประชาชนไทยภาคกลาง**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). **ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2550, <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rapc/>.
- ชีวะนันท์ พิษะกะ. (2544). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์บริหารมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์. (2553). **Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2554 จาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>.
- เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่)**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ทวีศรี กริทอง. (2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวัลย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2547). **งานวิจัย “การศึกษาผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจ ในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบวิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ของการเรียนการสอนรายวิชาวิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต”** คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนัญญา สมัย. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา โยธา. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซัน จำกัด**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2447). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- ประพนธ์ ฝาสุกยิต. (2552). **Happy Workplace-สวรรค์ในที่ทำงาน**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2552, จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.
- พวงเพ็ญ ชุนหปราน. (2549). **สภาวะสุขภาพของคณาจารย์ก่อสร้างสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร**. วารสารประชากรศาสตร์.



- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์. (2553). การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง). (2547). การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องความสุขตามทัศนะปรัชญาสุขนิยมกับพระพุทธศาสนาเถรวาท.
วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธศาสนาและปรัชญา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. (2525). สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บริษัทสามเจริญพานิชย์.
- ภิญโญ สาร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มยุรา วิจิตรสมบัติ. (2549). การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความมีระเบียบวินัยในตนเองของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2549, จาก <http://www.streetrat.th.edu/cai/>.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ).
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รุ่งรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรวรรณ ปณนิตามัย. (2545). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : อีระป้อมวรรณกรรม.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. (2538). การพัฒนาคน พัฒนาคุณภาพงาน. ราชบัณฑิตยบาลสาร 1, 3 (ก.ย.-ธ.ค.38) 91-95.
- ภูษิต ทิพย์รักษา. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตบางเขน.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา. (2523). เทคโนโลยีการศึกษา : ทฤษฎีการวิจัย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มารุต พัฒนาผล. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2519). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

