



การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Happiness at Work Indicators of Elementary School Teachers under the Primary Educational Service Area Offices in the Northeast Region

ก่องนิษฐ์ คำมะลา¹ วลัณิกา ฉลากบาง² วาโร เฟ่งสวัสดิ์³ และ พรเทพ เสถียรนพเก้า⁴

Korganitt Khammala,¹ Wannika Chalakbang,² Waro Phengsawat³ and Pornthep Steannoppakao⁴

Article History

Received: September 16, 2020

Revised: November 30, 2020

Accepted: December 3, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 702 คน ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้โดยใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 64.75

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Doctoral Student in Education Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Assistant Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

³ รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Associate Professor, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

⁴ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University



ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 79 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ .88 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D. = 0.29)

คำสำคัญ : การพัฒนา ; ตัวบ่งชี้ ; ความสุขในการทำงาน ; ครูประถมศึกษา ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to develop the indicator of happiness at work of primary school teachers working under the Office of the Basic Education Commission (OBEC) in the North-eastern region of Thailand, 2) to examine the congruence of the developed structural model on happiness at work indicators of primary school teachers working under the OBEC in the North-eastern region of Thailand with empirical data and 3) to develop a manual handbook using as a reference of happiness indicators for the primary school teachers. The study was divided in three phases: The first phase: to develop conceptual framework and indicators by the study of relevant research papers, the interview with seven senior experts and modified Delphi's technique for threetimes with twenty-one experts; the second phase was the examination of the author's research hypothesis with empirical data by seeking the inputs from 702 school directors and teachers working under the OBEC in the North-eastern region of Thailand. The user manual on the developed indicators was created and examined by five experts in the third phase. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire. The data analysis was conducted within statistics software and the appropriateness evaluation of manual book guiding how to apply indicators with mean and standard deviation.

The findings are included two aspects: Firstly, happiness at work of primary school teachers working under the OBEC in the North-eastern region of Thailand is comprised six main components, twenty-one sub-components and eighty-one indicators, which are including (1) 21 indicators on satisfaction at work; (2) eleven indicators on work achievement; (3) eleven indicators on quality of life at work; (4) twelve indicators on supportive organizational culture that encourages work efficiency (5) twelve indicators on work characteristics and (6) Fourteen indicators on human relations in the organization. Secondly, the developed structural model on happiness at work indicators of the primary school teachers working under the OBEC in the North-eastern region of Thailand shows the congruence with empirical data, with chi-square = 64.75, df = 79, p-value = .88, GFI = 0.99, AGFI = 0.97 and RMSEA = 0.00, which are all in conformity with the hypothesis. 3) The overall appropriateness of the manual book for happiness' indicators is at a high level ($\bar{X}=4.49$, S.D. = 0.29).

Keywords : Development ; Indicator ; Happiness at work ; Elementary School Teacher ; OBEC

บทนำ

ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง

มั่นคง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งต่อจากนี้ไปจะพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ



ที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบด้าน ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (Office of the National Economics and Social Development Council, 2006) สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดเพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง มีปัญหาสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงานความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ สุขภาพในตนเอง สุขภาพในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น สุขภาพในการเรียนและสุขภาพในการทำงาน สุขภาพ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการไม่ว่าจะยากดีมีจนอย่างไรหรือไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม สุขภาพมักจะถูกหยิบยกขึ้นมาในฐานะที่เป็นยอดแห่งความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน และมักจะถูกตั้งคำถามอยู่เสมอว่า แล้วความสุขที่แท้จริงคืออะไร Sonsa-ard (2017) กล่าวว่า สุขภาพเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน ทำให้วิธีการเพิ่มความสุขนั้นต่างกันไป เช่นบางคนมีความสุขจากการมีทรัพย์สิน การมีชื่อเสียงมีอำนาจ มีรูปร่างหน้าตาสวยงามได้ทานอาหารอร่อย ได้เที่ยวรอบโลก มีครอบครัวที่อบอุ่น เป็นต้น สุขภาพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจซึ่งความสุขทางใจนั้นยังยืนกว่าเพราะเป็นความสุขที่ไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอกมากนักและเป็นความรู้สึกที่ยอมรับคุณค่าในตนเอง จึงไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มองโลกแง่บวกได้ง่าย โกรธยาก ให้อภัยง่าย มีน้ำใจ จึงมีความสุขในชีวิตได้ง่าย ส่วนในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์มักเชื่อว่า สุขภาพในสังคมเหล่านั้น มีฐานคิดอยู่ที่วัตถุนิยมและความพอใจในวัตถุ นักเศรษฐศาสตร์ Bentham (2007) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสุขมาพัฒนาเป็นทฤษฎีว่าด้วยอรรถประโยชน์ (Utility) สุขภาพในทางเศรษฐศาสตร์จึงเป็นความพอใจในการได้อรรถประโยชน์และใช้อรรถประโยชน์โดยการบริโภค อุปโภค และการได้ประโยชน์อื่นๆ จากวัตถุต่างๆ

การประกอบอาชีพนับเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำการกิจกรรมอื่นๆ สุขภาพในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ สุขภาพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวันและในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าครึ่งชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงานไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้ามคงเป็นเรื่องที่น่าเศร้ามากที่เราจะต้องทนทำงานถึงวันละ 8-10 ชั่วโมง หรืออาจมากกว่านั้นและรอคอยแต่วันหยุดในแต่ละสัปดาห์ ดังนั้น การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Duangklang (2017) กล่าวว่า สุขภาพในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงานได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญมีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของครูผู้สอน จึงได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งระบบให้ทันสมัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญต่อครู คือ จัดหรือสร้างให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสซึ่งครูมีอาชีพรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลงานด้านคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ประจักษ์ สังคมให้เกียรติและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นครู ทั้งนี้ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ ครูมีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (Office of the Basic Education Commission, 2009) กลไกหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ ครู มีหน้าที่แนะแนวทางในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและมีความสำคัญในการดูแลเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังและยกย่องให้เป็นแม่พิมพ์ของชาติ สถานภาพของครูในอดีต มีเกียรติ เป็นที่เคารพเชื่อถือและศรัทธาของชุมชน ปัญหาของครูในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ คือ ประชาชนขาดความเชื่อถือและศรัทธาในตัวครู อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ



ที่รู้รวมทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการทำงาน ปัญหาของครูที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน คือ การพัฒนาความรู้หรือการพัฒนาตนเอง สวัสดิการและเงินเดือน ปัญหานี้สืบ ปัญหาขวัญและกำลังใจ ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง การขาดแคลนครู พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ครูเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ในขณะที่ครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เพื่อให้ผ่านมาตรฐานของสถานศึกษา ครูจะต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด เพราะหากครูใช้เงินฟุ่มเฟือยเกินตัวก็อาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สินและอาจทำให้เกิดความเครียดจากความสำคัญของความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาเครื่องมือหรือเกณฑ์บ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูและวิธีการเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูอันจะส่งผลให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

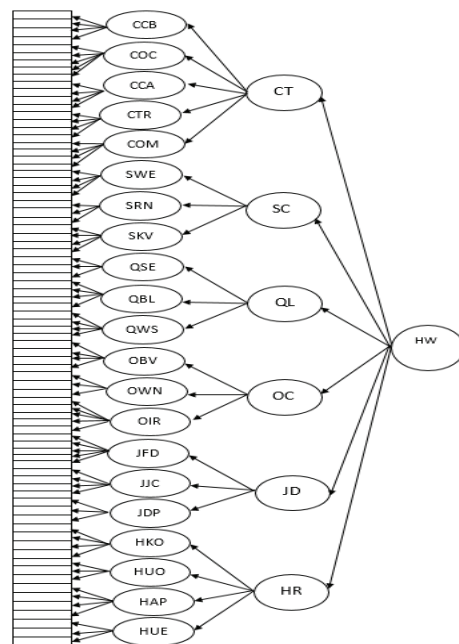
1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครู โดยนำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Mukda (2016), Phanglak (2016), Sonsa-at (2017), Herzberg (1959), Warr (2007) มาสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการทำงานของครู และนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

- อักษรย่อใช้แทนองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย
- HW แทน ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- CT แทน องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการทำงาน
- CCB แทน องค์ประกอบย่อยค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- COC แทน องค์ประกอบย่อยบรรยากาศองค์การ
- CCA แทน องค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในอาชีพ
- CTR แทน องค์ประกอบย่อยการปกครองบังคับบัญชา
- COM แทน องค์ประกอบย่อยองค์การและการจัดการ
- SC แทน องค์ประกอบหลักด้านความสำเร็จในการทำงาน



SWE	แทน	องค์ประกอบย่อยประสิทธิภาพของงาน
SRN	แทน	องค์ประกอบย่อยการยอมรับนับถือ
SKV	แทน	องค์ประกอบย่อยการรู้คุณค่าและรักในงานที่ทำ
QL	แทน	องค์ประกอบหลักด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
QSE	แทน	องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย
QBL	แทน	องค์ประกอบย่อยความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน
QWS	แทน	องค์ประกอบย่อยการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
OC	แทน	องค์ประกอบหลักด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน
OBV	แทน	องค์ประกอบย่อยความเชื่อและค่านิยมร่วม
OWN	แทน	องค์ประกอบย่อยบรรทัดฐานในการทำงาน
OIR	แทน	องค์ประกอบย่อยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
JD	แทน	องค์ประกอบหลักด้านลักษณะงานที่ทำ
JFD	แทน	องค์ประกอบย่อยการมีอิสระในการทำงาน
JJC	แทน	องค์ประกอบย่อยความท้าทายของงาน
JDP	แทน	องค์ประกอบย่อยผลการปฏิบัติงาน
HR	แทน	องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน
HKO	แทน	องค์ประกอบย่อยการรู้จักตนเอง
HUO	แทน	องค์ประกอบย่อยการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
HAP	แทน	องค์ประกอบย่อยการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
HUE	แทน	องค์ประกอบย่อยการเข้าใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และการวิจัยเชิงสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ และใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน รอบที่ 1 ส่งแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย พร้อมคำถามปลายเปิดของแต่ละตอน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ โดยเลือกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 และ 3 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยคัดเลือกข้อที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันในระดับมาก จนได้ฉันทามติ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 81 ข้อ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 702 คนโดยใช้เกณฑ์ของ Hair, Blak, Barbin, Anderson and Tathem (2010)

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย นักวิชาการระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้ค่า $\bar{X}$ และ S.D.

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญโดยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง รอบที่ 1 สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ในรอบที่ 2 และ 3 สถิติที่ใช้คือ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนและความโด่ง เพื่อดูลักษณะการแจกแจงของข้อมูล การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครู ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม



คอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ โดยการหาค่า $\bar{X}$ และ S.D.

สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 21 องค์ประกอบย่อย 81 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ ลักษณะงานที่ทำ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน มี 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 1

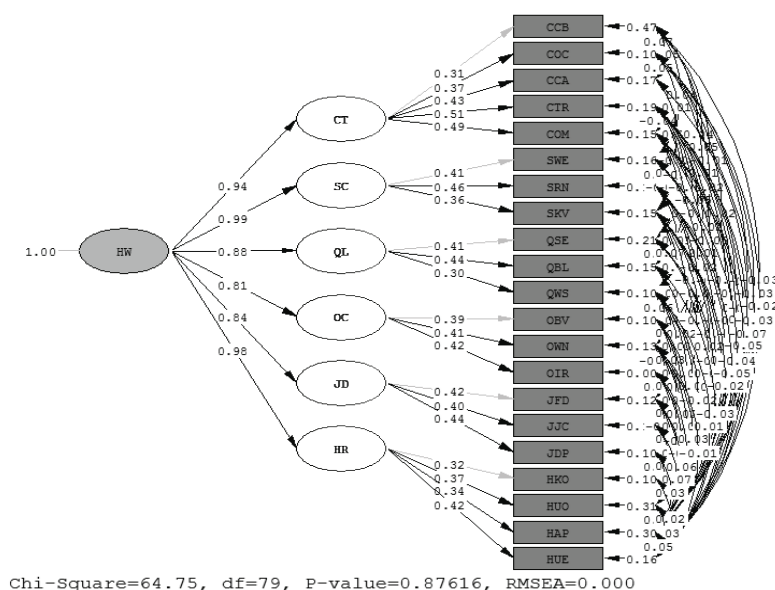
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
CT	0.94 ^{**} (0.09)	0.89	-	-
SC	0.99 ^{**} (0.05)	0.98	-	-
QL	0.88 ^{**} (0.05)	0.77	-	-
OC	0.81 ^{**} (0.05)	0.65	-	-
JD	0.84 ^{**} (0.04)	0.70	-	-
HR	0.98 ^{**} (0.06)	0.95	-	-

AGFI = 0.97 RMSEA = 0.00 CN = 1201.00 ^{**} (p < .01)

Chi-Square = 64.75 df = 79 p = 0.88 GFI = 0.99

2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ไค-สแควร์ เท่ากับ 64.75 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 79 เมื่อพิจารณาค่า χ^2/df เท่ากับ 0.819 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 64.75$ df = 79 ค่า P = 0.88 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.97 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า CN = 1201.00) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) มีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.84 และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้ $HW = 0.99(SC) + 0.98(HR) + 0.94(CT) + 0.88(QL) + 0.84(JD) + 0.81(OC)$ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ลำดับ	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย		ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	คำชี้แจง ชัดเจน ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.40	0.55	มาก
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับสภาพปัญหา	4.40	0.55	มาก
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และร่องรอย/ ประเด็นพิจารณาการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย		ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.00	0.00	มาก
7	ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
8	เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย	4.40	0.55	มาก
9	มีประโยชน์ต่อการประเมินความสุขในการทำงานของครู	4.40	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.49	0.29	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัว มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด และมีความสอดคล้องในระดับมาก จึงได้คัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ



ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู เช่น การสัมภาษณ์ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง แล้วนำมาวิเคราะห์หาระดับความเหมาะสมของการเป็นตัวบ่งชี้ ซึ่งปรากฏว่าตัวบ่งชี้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด บ่งชี้ได้ว่าองค์ประกอบทุกตัวส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับ Mukda (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Phanglak (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.29)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการวิจัยไปเผยแพร่หรือกำหนดมาตรการให้ครูในสังกัดนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาด้านความสำเร็จในการทำงาน (SC) เป็นอันดับแรก ด้านมนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน (HR) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (CT) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QL) ด้านลักษณะงานที่ทำ (JD) และด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (OC) ตามลำดับ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม กำหนดบทบาทหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งครู และใช้สร้างแบบประเมินการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สถานศึกษาหรือผู้บริหาร ควรนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาแนวทางการทำงานของครู ส่งเสริมและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจ สามารถพัฒนางานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดหรือแบบประเมินตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 81 ตัวบ่งชี้ เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานของครู และเพื่อให้ครูใช้ในการพัฒนาตนเอง

2. ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

3. นำองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบที่ได้รับจากการทดสอบในงานวิจัยนี้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินการทำงาน เพื่อวัดระดับคุณภาพและความสุขจากการทำงานของครู



References

- Bentham J. (2007). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Oxford : Dover Philosophical Classics.
- Duangklang, S. (2017) *Khwaṁ suk nai kān ngān kap prasitthiphon kān patibat ngān khōṅ ḥaonāthī than sathān rōṅphayabān rāthathan [Happy Workplace and Performance Effectiveness of Official Medical Correctional Institution]*. Bangkok : Krirk University.
- Hair, J. W.C., Barbin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey : Upper Sandle River Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York : John Willey.
- Mukda, W. (2016). *Khwaṁ suk nai kānthamngān khōṅ khru phū dūlā dek sangkat ‘ōṅkōṅ pokkhrōṅ sūan thōṅthīn phak tawan ‘ōk khōṅ prathēt Thai [Happiness in the work of child care teachers. Under the local government organization Eastern region of Thailand]*. Bangkok : Suan Dusit University.
- Office of the National Economic and Social Development Board (2006). *Phaen phatthana setthakit læ sangkhom hæng chāt chabap thī sip [National Economic and Social Development Plan (2007 - 2011)]*. Bangkok : Office of the Prime Minister.
- Office of the Basic Education Commission (2009). *Næothāṅ kānchatkān rianrū tam laksut kæn klāṅ kānsuksā naphūn thān Phutthasakkarāt [Guidelines for learning management based on basic education core curriculum 2008]*. Bangkok : Assembly printing house of Agricultural Cooperative of Thailand Limited.
- Phanglak, M. (2016). *Khwaṁ suk nai kānthamngān khōṅ khru nai ‘āmphœ muāṅ sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā cha chæṅ the rā khēt 1 [Happiness of teacher work in Mueang District. Under the Office of Primary Education Service Areas Chachoengsao District 1 (Unpublished master’s thesis)]*. Burapha University, Chonburi, Thailand.
- Sonsa-at, T. (2017). *Kānchatkān phū mī phon samrit sūṅ hai mī khwaṁ suk muān ruām nai kānthamngān kōrānī suksā khārāthakan phū mī phon samrit sūṅ nai rāthakan Thai [Management of high achievers to have total happiness in work. A case study of civil servants with High achievement in the Thai government (Unpublished doctoral dissertation)]*. Mongkol Rattanakosin University, Nakhon Pathom, Thailand.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.