

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

พิชญา บุตรธำมรงค์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

Corresponding author: E-mail: 6326141022@rbru.ac.th

ธีรกร วรบำรุงกุล

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

Email: theerawara@gmail.com, Theerangkoon.w@rbru.ac.th

เริงวิญญ์ นิลโคตร

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

E-mail: mong_rnk@hotmail.co.th

อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี

E-mail: arungiat1971@gmail.com, arungiat.c@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นขั้นในการสุ่ม เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, ฐานวิถีชีวิตใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

INCREASING TEACHER HAPPINESS ABOUT WORK PERFORMANCE IN THE
NEW NORMAL BY SCHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOLS UNDER
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Pichaya Buttajarn

Master of Education Program in Educational Administration, Rambhai Barni RajabhatUniversity, Chanthaburi

Corresponding author: E-mail: 6326141022@rbru.ac.th

Theerangkoon Warabamrungskul

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni RajabhatUniversity, Chanthaburi

Email: theerawara@gmail.com, Theerangkoon.w@rbru.ac.th

Reongwit Nilkote

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni RajabhatUniversity, Chanthaburi

E-mail: mong_rnk@hotmail.co.th

Arungiat Chansongsaeng

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni RajabhatUniversity, Chanthaburi

E-mail: arungiat1971@gmail.com, arungiat.c@rbru.ac.th

ABSTRACT

This research were to study: 1) To study the enhancement of happiness in the performance of teachers based on the new way of life of the school administrators.; and 2) To compare the enhancement of happiness in the performance of teachers based on the new way of life of the school administrators. Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age and work experience. The sample group was teachers under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample was a group of 291 teachers in schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2 and was determined by using Krejcie and Morgan's table and proportional stratified random sampling and classified by district. The research instrument was a five-rating scale questionnaire regarding Increasing Teacher Happiness about Work Performance in the New Normal by School Administrators of Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The reliability of the questionnaire was 0.94. The statistics used in data analysis were: Percentage Mean Standard Deviation T-test and one-way analysis of variance. The results of the research were as follows: 1) Increasing Teacher Happiness about Work Performance in th New Normal by School Administrators of Schools was at the high level overall and in all aspects; 2) Upon the comparison of the Increasing Teacher Happiness about Work Performance in the New Normal by School Administrators of Schools under Chanthaburi Primary

Keywords: Teacher Happiness, New Normal, Administrators

บทนำ

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรม รวมไปถึงโรคระบาดต่างๆ ที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เห็นได้ชัดจากผลการสำรวจของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อกรณี “สภาพจิตใจของคนไทยในยุคโควิด 19” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,713 คน สำรวจเมื่อวันที่ 24-27 พฤษภาคม 2564 พบว่า ประชาชนรู้สึกเครียดและวิตกกังวลมากที่สุด ร้อยละ 75.35 รองลงมาคือรู้สึกแย่ สิ้นหวัง ร้อยละ 72.95 (ไทยโพสต์, ออนไลน์ : 2564) สิ่งที่ทำให้สภาพจิตใจแย่ลง คือ การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่มีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้ต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต คนจำนวนมากเกิดความเครียด เพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขลดลง มีปัญหาสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวัน เช่น เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญ เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียอดประกอบที่สำคัญ คือ สุขภาพในตนเอง สุขภาพในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น สุขภาพในการเรียนและมีความสุขในการทำงาน (ก่องนิษฐ์ คำมะลา และคณะ, 2563 : 33)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญ มีหน้าที่จัดการศึกษาผ่านการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอน สุขภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะทำให้การถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขอีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่มุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคงที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศและเพื่อวางรากฐานให้คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาด้านตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2560 : 65) รวมไปถึงสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เรียกว่าความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวดี และ 8) ด้านสังคมดีโดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุข 8 ประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556 : 32)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2 มีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติงานจริง และได้รับความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์จะได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม และมีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชน และสังคม โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร สุขภาพความสำเร็จก็จะตามมา หากครูมีความสุข หรือไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพได้ไม่เต็มที่ จากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รวมไปถึงโรคระบาดต่างๆ ที่ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตใหม่ ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ครูเกิดความเครียด ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดไม่ได้รับการผ่อนคลาย หรือได้รับการแก้ไขที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้

เกิดความท้อแท้ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2564)

จากประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้การศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุขปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนอย่างเต็มศักยภาพนำมาสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1.ครูที่มีเพศต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน
- 2.ครูที่มีอายุต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน
- 3.ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานตามฐานวิถีชีวิตใหม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 106 โรงเรียน ครูจำนวน 1,184 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, ออนไลน์ : 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560 : 60)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบวัดความสุขในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านสัมพันธภาพ	จำนวน 10 ข้อ
2.2 ด้านผลสำเร็จของงาน	จำนวน 10 ข้อ
2.3 ด้านความรักในงาน	จำนวน 10 ข้อ
2.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	จำนวน 10 ข้อ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)

5 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 40 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าคุณค่าแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่า
ตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่า
ความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำ
คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบ
การวัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ได้ข้อความที่ใช้วัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิต
ใหม่ จำนวน 40 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่โดยจัดเรียง
ข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อ
กับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัด
การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r)
ตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.79

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิต
ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยให้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและที่ตั้งของสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 127)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t - test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างแบบเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาด้านผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 291		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.00	.36	มาก	4
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.14	.27	มาก	2
3. ด้านความรักในงาน	4.28	.47	มาก	1
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.05	.42	มาก	3
รวม	4.12	.30	มาก	

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสัมพันธภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านผลสำเร็จของงาน ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n = 59)		(n = 232)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพ	4.05	.35	3.99	.36	1.10	.27
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	4.24	.26	4.11	.27	3.20	.00*
3. ด้านความรักในงาน	4.52	.31	4.22	.48	5.76	.00*
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.27	.30	3.98	.43	4.54	.00*
รวม	4.27	.25	4.08	.30	4.46	.00*

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผลสำเร็จของงานและด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านสัมพันธภาพและด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

การเสริมสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.000	2	1.000	8.028	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.877	288	.125		
	รวม	37.878	290			
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.368	5.062	.075
	ภายในกลุ่ม	20.965	288	.073		
	รวม	21.702	290			
3. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.401	2	.701	3.279	.052
	ภายในกลุ่ม	61.551	288	.214		
	รวม	62.952	290			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2.890	2	1.445	8.667	.000*
	ภายในกลุ่ม	48.016	288	.167		
	รวม	50.906	290			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.246	2	.123	1.398	.249
	ภายในกลุ่ม	25.296	288	.088		
	รวม	25.542	290			

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ พบว่า อายุ 20-35 ปี 36-50ปีและตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีสัมพันธภาพมากกว่าอายุ 20-35ปีและอายุ 36-50 ปีดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านสัมพันธภาพ

อายุ	$\bar{X}$	20-35 ปี	36-50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
		3.95	3.98	4.17
20-35 ปี	3.95	-	-	.00*
36-50 ปี	3.98	-	-	.00*
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	4.17	.00*	.00*	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุด้านการเป็นที่ยอมรับพบว่าพบอายุ 20-35 ปี 36-50ปีและตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุ 20-35 ปีมีการเป็นที่ยอมรับมากกว่าอายุ 36-50 ปีและตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

อายุ	$\bar{X}$	20-35 ปี	36-50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
		4.12	4.08	3.86
20-35 ปี	4.12	-	-	.00*
36-50 ปี	4.08	-	-	.00*
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.86	.00*	.00*	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา						
	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.384	2	1.692	14.125	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.494	288	.120		
	รวม	37.878	290			
2. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.633	2	.317	4.328	.014*
	ภายในกลุ่ม	21.068	288	.073		
	รวม	21.702	290			
3. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.651	2	3.325	17.011	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.301	288	.195		
	รวม	62.952	290			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	9.016	2	4.508	30.991	.000*
	ภายในกลุ่ม	41.890	288	.145		
	รวม	50.906	290			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.882	2	1.441	18.311	.000*
	ภายในกลุ่ม	22.660	288	.079		
	รวม	25.542	290			

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีสัมพันธภาพมากกว่าประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 11 – 20 ปี ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพ

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		3.95	3.95	4.22
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	3.95	-	-	.00*
ประสบการณ์ 11-20 ปี	3.95	-	-	.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.22	.00*	.00*	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีมีผลสำเร็จของงานมากกว่าและประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.19	4.11	4.08
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-	.03*
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.11	-	-	-
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.08	.03*	-	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไปมีความรักในงานมากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปีและประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.39	4.08	4.41
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.08	.00*	-	.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.41	-	.00*	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไปมีการเป็นที่ยอมรับมากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปีและประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.14	3.83	4.26
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	3.83	.00*	-	.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.26	-	.00*	-

* p < .05

การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 11 – 20 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปได้รับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่มากกว่าประสบการณ์ 11 – 20 ปีและประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ 11-20 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
		4.17	4.00	4.24
ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	.00*	-
ประสบการณ์ 11-20 ปี	4.00	.00*	-	.00*
ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.24	-	.00*	-

* p < .05

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านความรัก ในงาน 2) ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ 4) ด้านสัมพันธภาพ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความผูกพันในงานและต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทศนีย์ รัตนบุรี และคณะ (2562 : 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ความสำเร็จที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติงานของครูเป็นหลัก สภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี และสอดคล้องของแนวคิดธิตย์ ทั่นแสง และมีทนา วิงณอมศักดิ์ (2562 : 415) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้

เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพ และทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนวม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบำรุง (2560 : 26 - 38) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lykken and Tellegen (2003 : 817) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัวสถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lu and Shin (1997 : 249) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่อยู่ในชุมชน 494 ชุมชนในเมืองเกาเฉิง ประเทศไต้หวันที่มีอายุระหว่าง 18 - 65 ปี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศหญิงและเพศชายมีความสุขแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสุขมากกว่าเพศชาย 2) บุคลิกภาพที่เปิดเผยและมีการควบคุมตนเองมีความสุขแตกต่างจากคนมีบุคลิกภาพห้วนไหวทางอารมณ์ 3) ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิตมีผลต่อความสุขทั้ง 2 แบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ และ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมสามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ระดมกิจ และสายสุตา เตียเจริญ (2561 : 125 - 133) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์นันทน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์นันทน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อทัศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ด้านปัจจัยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัย ครอบครัว ด้านปัจจัยลักษณะงาน และด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์นันทน์ พบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิดความเชื่อ ทัศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน : ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจ ทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านปัจจัยลักษณะงาน : ควรเสริมสร้างให้ทำงานกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงานลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง : เสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไป ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต : ควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านปัจจัยครอบครัว : ควรมีเวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมร่วมกัน ด้านปัจจัยสังคมสถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม : ควรเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีที่ตีร่ร่วมกันกับชุมชนเพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข

2. ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากจาก ความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้เกิดขึ้นในองค์กร ลดความขัดแย้งของบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลงานมีประสิทธิภาพ และทำให้หน่วยงานประสบ

ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงทำให้ครูทั้งเพศชายและหญิง และอายุ หรือแม้กระทั่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันก็มีความคิดที่ใกล้เคียงกัน ครูมีการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของพิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข (2560 : 650) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาคือในแต่ละบริบทของสถาบันการศึกษามีแนวคิดการวัดองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน การได้ทราบถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนนั้นจะทำให้ได้เกิดประโยชน์ในเชิงบริบททางการศึกษาจะสามารถพัฒนา และต่อยอดศาสตร์การบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารทุกระดับสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งความสุขไปใช้ออกนโยบายการพัฒนาคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของพสนัน นิรมิตไชยนนท์ และคณะ (2561 : 164) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยความสุขในการทำงานของครูจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูโดยผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของครู ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรและสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางจิตสังคมที่จะทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รับฟังความคิดเห็นของครูและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขโดยรวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gerdtham and Johannesson (2000 : 1007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ภาวะความสุขและปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมของชาวสวีเดน กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสวีเดน ทั้งเขตชนบทและเขตเมืองที่มีอายุ 18-76 ปี จำนวน 5,106 คน ผลการศึกษพบว่าความสุขมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพและลดลงตามการว่างงาน สถานภาพโสดเดี่ยว ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมือง และลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45-64 ปี จะมีความสุขในระดับน้อยที่สุด ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับอายุเป็นลักษณะตัวยูและสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรี บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง (2562 : 11-18) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัวและขนาดโรงเรียน พบว่า เมื่อจำแนกตามเงินเดือน โดยรวมมีความสุขไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ สถานภาพครอบครัว และขนาดโรงเรียน มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหาร ระหว่างครูกับเพื่อนครู และระหว่างครูกับนักเรียน รวมไปถึงผู้ปกครองและชุมชน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการวางแผนร่วมกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นใจกันและมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเพียงการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่นอกเหนือจากเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
2. ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกตและสัมภาษณ์ร่วมด้วย
3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของครูด้านสัมพันธภาพเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของครูในการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ก่องนิษฐ์ คำมะลา , วัลนิกา ฉลากบาง และวาโร เฟ่งสวัสดิ์ , และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (กันยายน – ธันวาคม 2563). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. 10(3) : 33.
- ชวนชม ชินะดังกูร ศิริชัย ชินะดังกูร และสมใจ เดชบำรุง. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). “ความสุขในการทำงานของบุคลากร การศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 9(2) : 26- 38.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี บำรุง ศรีนวลปาน และนพรัตน์ ชัยเรือง. (กรกฎาคม - กันยายน 2562). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 2,” วารสารบัณฑิตศึกษา. 16(74) : 11-18
- ไทยโพสต์. (2564). ดุสิตโพลเผยคนไทยเครียดและสิ้นหวังในยุคโควิด 19 ระบาด. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <https://www.thaipost.net/main/detail/104634>. 8 สิงหาคม 2564.
- ธิปัตย์ ทั่นแสง มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (กรกฎาคม -ธันวาคม 2562). “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2) : 415-416.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัทสุวีรียาสาน จำกัด.

- พสนัน นิมิตรไชยพันธ์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์ และโสวริทธิ์ธร จันท์แสงศรี. (กันยายน-ธันวาคม 2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร,” วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(3) : 164.
- พิกุล พุ่มช้างและปริญญา มีสุข. (พฤษภาคม - สิงหาคม 2560). “การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย,” วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 10(2) : 649-650.
- วิชาญ ระดมกิจ และสายสุตา เตียเจริญ. (กรกฎาคม - กันยายน 2561). “ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดคร้อพนัน,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9(1) : 125-133.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). 123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : สองขาครี เอชั่นจำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2564). ข้อมูลสารสนเทศ จำนวนครูและนักเรียน ปีการศึกษา 2564. จันทบุรี : สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of Psychological Testing. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Gerdtham, U., & Johannesson, M. (2000). Income-related inequality in life-years and quality-adjusted life-years in Sweden. Journal of Health Economic, 19, 1007-1026.
- Lykken, D., & Tellegen, A. (2003). Personality prediction of happiness. Psychological Reports, 88, 817-824.
- Lu, L., & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator? Personality and Individual Differences, 22, 249-256.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities,” Journal of Education and Psychological Measurement. 30 (3) : 607 - 610.