

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร*
STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND THE
ENGAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS PHICHIT
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

*อภิชาติ ดั่งฉุน, ภัทรพงศ์ พงศ์ภัทรกานต์

Apichart Doungchun, Phatthapong Phongphattharakarn

มหาวิทยาลัยนเรศวร, ประเทศไทย

Naresuan University, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: Apichartd66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร 2) ศึกษาความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 30 คน และครู 255 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม และใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = 0.725^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.672^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ความสุขในการทำงาน ในด้านอารมณ์ทางลบกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่

* Received: 2 April 2025; Revised: 2 May 2025; Accepted: 9 May 2025



จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r=0.177^{**}$)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

Abstract

This research aimed to investigate the relationship between work happiness and organizational commitment among school administrators and teachers under the Phichit Secondary Educational Service Area Office. The objectives were threefold 1) to examine the level of work happiness 2) to assess the level of organizational commitment; and (3) to analyze the correlation between work happiness and organizational commitment. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 285 participants, including 30 school administrators and 255 teachers. Data were collected using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) the overall level of work happiness was high 2) the level of organizational commitment among administrators and teachers was also high; and 3) there was a statistically significant positive correlation between work happiness and organizational commitment ($r = 0.725^{**}$, $p < .01$). In terms of specific dimensions, job satisfaction was strongly correlated with the acceptance of organizational goals and values ($r = 0.672^{**}$, $p < .01$), while the lowest correlation was found between negative emotions and the desire to remain with the organization ($r = 0.177^{**}$, $p < .01$).

Keywords: happiness at work, commitment of school administrators and teachers, Office of the Secondary Educational Service Area, Phichit

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อันนำมาสู่การแข่งขันกันภายในสังคมอย่างมาก และสิ่งที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ทั้งในส่วนของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสนใจ คือ การวางแผน การบริหารจัดการบุคคลภายในองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นเป้าประสงค์สูงสุดขององค์กร ซึ่งกลไกสำคัญที่จะมองข้ามมิได้ก็คือ คุณภาพของ



บุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง โดยหากบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่จากการแข่งขันที่สูงมากในปัจจุบัน เราจะพบเห็นสื่อต่าง ๆ นำเสนอภาพข่าวที่เกิดจากผลกระทบของความเครียดของบุคคลมากมาย อันเป็นเหตุจากการที่บุคคลดังกล่าว ไม่สามารถจัดการปัญหาที่พบได้ดังมีความสอดคล้องกับวิชาการ แนะนำและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ซึ่งเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่ทำให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน เพื่อช่วยในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคม โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า บุคคลควรได้รับการส่งเสริมเพื่อ พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งตัดสินใจเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง อันจะส่งผลให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาที่พบ และเกิดความรู้สึกที่เป็นสุขเพิ่มมากขึ้น (ภริษญา ยิ้มแย้ม, 2556)

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก การดำเนินชีวิตของคนในสังคม มีการแข่งขันสูงขึ้น ค่านิยมบางอย่างถูกลดความสำคัญลง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นในสังคมปัจจุบัน การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่ จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมักส่งผลลบต่อองค์กร ทั้งในด้านการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรืออาจเป็นสาเหตุในการเป็นโรคทางจิตเวช และอาจฆ่าตัวตายในที่สุด (นภ จ้างประเสริฐ, 2560)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ในประเทศไทยกระแสการทำงานอย่างมีความสุขได้มีความนิยมมากยิ่งขึ้น การสร้างความรู้สึกลงในเชิงบวกให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการทำงานที่มีความสุข การมีส่วนร่วมในการทำงาน หน้าที่การงานเจริญเติบโตก้าวหน้า มีความมั่นคงในงาน กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาของประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งเป็นการนำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงมุ่งวางรากฐานและเตรียมความพร้อมในการยกระดับประเทศไทย ให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมของการพัฒนา เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพเศรษฐกิจ เข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ ปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีวิถีชีวิตที่พอเพียง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง



สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการได้ มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ ซึ่งแนวทางพัฒนา ประเทศนี้จะใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีสุขภาวะที่ดี (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, 2564)

ความสุขถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลงาน การมีสัมพันธภาพที่ดี สุขภาพที่ดี และคุณภาพชีวิตโดยรวม หรือกล่าวได้ว่า ความสุขเป็นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2567) ด้วยเหตุนี้ ความสุขในการทำงานจึงกลายเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ที่การมีบุคลากรที่มีความสุขย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

ความสุขในการทำงานนั้นเป็นภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวก ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดแล้ว ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แนวคิดของแมนเนียน (Manion, J, 2003) ได้อธิบายไว้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลมีประสบการณ์ทางบวกจากการเรียนรู้และการกระทำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลต่อทัศนคติต่องานของตนเอง ความสุขดังกล่าวนอกจากจะส่งเสริมให้บุคคลมีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังสามารถถ่ายทอดอารมณ์เชิงบวกไปยังผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความสัมพันธที่ดีภายในองค์กร และนำไปสู่ความผูกพันในงาน

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว บุคคลจึงจำเป็นต้องแสวงหาความสุขในชีวิตการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานก็ตาม หากบุคคลมีความสุขก็จะยังสามารถรักษาขวัญและกำลังใจไว้ได้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทั้งในงานและในชีวิต รวมถึงสามารถดึงศักยภาพด้านความสามารถ สติปัญญา และความมุ่งมั่นมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งย่อมนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน ย่อมส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ความเครียดลดลง และนำไปสู่การลดลงของอัตราการขาด ลา ย้าย หรือการลาออก

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่า ครูจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พเยาว์ หมอเล็ก ได้ศึกษาปัญหาขวัญกำลังใจของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีหลากหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การขาดความจริงใจและความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ปัญหาด้านความรักในงาน เช่น รายได้ที่ไม่เพียงพอ และการจัดสรรงานที่ไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านความสำเร็จในงาน เช่น การขาดความร่วมมือและการอบรมที่ไม่ทั่วถึง ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับ เช่น การยกย่องความสำเร็จที่ไม่เสมอภาค และปัญหาด้านความพึงพอใจในงาน เช่น ภาระงานที่มากเกินไปและนโยบายการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของครู ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น และควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคม (พเยาว์ หมอเล็ก, 2560)



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพัน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัย จะเป็นโอกาสเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงาน และเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะหากองค์กรเข้าใจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุข ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในงาน
2. ด้านความพึงพอใจในชีวิต
3. ด้านอารมณ์ทางบวก
4. ด้านอารมณ์ทางลบ



ตัวแปรเกณฑ์

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร
4. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2567 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครู จำนวน 958



คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,029 คน จากสถานศึกษา 30 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 285 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 255 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (สกริพร เชาวน์ชัย, 2560) ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแต่ละสหวิทยาเขต ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสหวิทยาเขต ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งและสถานศึกษาในสหวิทยาเขต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ข้อคำถาม 22 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความพึงพอใจในชีวิต 3) ด้านอารมณ์ทางบวก และ 4) ด้านอารมณ์ทางลบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ข้อคำถาม 20 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัท ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.652 และความเชื่อมั่นของความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.583



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พร้อมแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบ Google form จัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 285 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) วิเคราะห์ความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ข้อ	ความสุขในการทำงาน	(n=285)		แปลผล	อันดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1.	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.35	0.54	มาก	3
2.	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.36	0.54	มาก	2
3.	ด้านอารมณ์ทางบวก	4.40	0.53	มาก	1
4.	ด้านอารมณ์ทางลบ	4.12	0.82	มาก	4
รวม		4.31	0.60	มาก	-



จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู (n=285)		แปลผล	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.47	0.46	มาก	1
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.44	0.48	มาก	3
3. ด้านความปรารถนาดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.39	0.50	มาก	4
4. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.45	0.50	มาก	2
รวม	4.44	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนาดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) ตามลำดับ



3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ความสุขในการทำงาน(X)	ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู(Y)				
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(Y ₁)	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร(Y ₂)	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร(Y ₃)	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม(Y ₄)	ความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู(Y _{รวม})
ด้านความพึงพอใจในงาน(X ₁)	0.672**	0.614**	0.666**	0.640**	0.722**
ด้านความพึงพอใจในชีวิต(X ₂)	0.661**	0.634**	0.642**	0.648**	0.720**
ด้านอารมณ์ทางบวก(X ₃)	0.668**	0.623**	0.630**	0.648**	0.715**
ด้านอารมณ์ทางลบ(X ₄)	0.188**	0.184**	0.177**	0.178**	0.202**
บรรยาการองค์การ (X _{รวม})	0.673**	0.633**	0.650**	0.649**	0.725**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.725^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน (X₁) กับด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(Y₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.672^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางลบ (X₄) กับด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y₃) อยู่ในระดับความสัมพันธ์กับระดับต่ำมาก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้



1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า โดยภาพรวม ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการจัดโครงสร้างและแบ่งหน้าที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรได้ทำงานตามความสามารถของตน ปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว, เอกสฤษฎี ลักขิตานนท์ และจิรนนท์ ศรีภิรมย์, โฉนทัย เฉยดิษฐ์, นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร และคณะ และ ชารินทร์ ระสร และคณะ ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในหลากหลายสาขาอาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นกัน (เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์และดวงกมล ปิ่นเฉลียว, 2559; เอกสฤษฎี ลักขิตานนท์ และจิรนนท์ ศรีภิรมย์, 2559; โฉนทัย เฉยดิษฐ์, 2559; นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, ชีรภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และวุฒิชัย อารักษ์โพธิ์มงคล, 2560; ชารินทร์ ระสร, พงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ และพิมพ์พร จารุจิตร, 2567)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ทางลบมีระดับต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสามารถลดความเครียดและอารมณ์เชิงลบของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป็นผลจากกระบวนการบริหารที่เปิดกว้างและเน้นการมีส่วนร่วมของครู ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมแก้ไขปัญหา และความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสร้างความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรัก ความภาคภูมิใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตน และมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งบุคลากรยังมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งเดิมอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีความคิดที่จะลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker ซึ่งเสนอว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมักจะมี ความพึงพอใจในงาน มีความพยายามในการทำงานให้ดีที่สุด และมีจิตใจที่มุ่งมั่นเห็นความก้าวหน้าขององค์กร โดยจะแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงาน เช่น การมีความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม และความเอาใจใส่ต่อการกิจแม้เกินขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Becker, H.S, 1960) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร ที่ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร เพราะสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และเสียสละ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อ



องค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การลดอัตราการขาดงาน การลาออก หรือการโยกย้าย และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) สอดคล้องกับลัมัย พรหมชัย ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ลัมัย พรหมชัย, 2558) และรัฐธิการ ชูยชวง ซึ่งศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ก็พบผลลัพธ์ในทำนองเดียวกัน คือ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากโดยรวม (รัฐธิการ ชูยชวง, 2556)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่ำที่สุดคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งอาจสะท้อนถึงบริบทของบุคลากรที่มีถิ่นพำนักหรือภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อื่น เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาเดิม จึงมีแนวโน้มที่จะขอย้ายกลับภูมิลำเนาหลังจากปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง ส่งผลให้ความผูกพันกับสถานศึกษาในปัจจุบันลดลง อีกทั้งครูอัตราจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการมักเผชิญกับข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายงานและความมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้มีแนวโน้มในการเปลี่ยนสถานที่ทำงานอยู่บ่อยครั้ง ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัมพวัน ด่วนเดิน ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อลงลึกในรายด้าน พบว่า ความภักดี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่างบริบทส่วนบุคคลกับระดับของความผูกพันต่อองค์กร (อัมพวัน ด่วนเดิน, 2556)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่าระดับความสุขในการทำงานที่สูงส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา ความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าว อาจเกิดจากบริบทของสถานศึกษาที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและแบ่งปันองค์ความรู้กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดบรรยากาศของการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ผลที่ตามมาคือ ผู้บริหารและครูเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการ



เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานศึกษาของ Ahmad และ Marinah ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน และพบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = 0.44$) (Ahmad, A. R., & Marinah, A, 2013)เช่นเดียวกับผลการศึกษาของปกรณ อัครกาญจนสุภา ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา มาตรฐานสากล จังหวัดนครปฐม พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.725^{**}$, $p < .01$) (ปกรณ อัครกาญจนสุภา, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ระดับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สรุปได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดเผย เป็นมิตร และเคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสาร สนับสนุนทางจิตใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณค่าในวิชาชีพ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการยอมรับ พัฒนา และให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ลดแนวโน้มการลาออกหรือโยกย้าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรร่วมกับครูกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของสถานศึกษา พร้อมส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น นอกจากนี้ควรจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเอื้อต่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะ

1) ควรศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู



3) ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ธารินทร์ ระศร ,พงษ์นิมิต พงษ์ปัญญา และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. เรียกใช้เมื่อ 15 กันยายน 2567 จาก https://www.edu.msu.ac.th/JAD/home/journal_file/377.pdf.
- นฤ จ้างประเสริฐ. (2560). ความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นลินรัตน์ วงศ์ครูเสถียร, อธิภัทร บุญสิทธิเมตตา, นริศรา ศรีสวัสดิ์, ภัทรวดี ทองคำแท้ และวุฒิชัย อารักษ์โพธิ์วงศ์. (2560). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(2), 182-206.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์และดวงกมล ปิ่นเฉลียว. (2559). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8(2), 151-158.
- ปกรณ อัครกาญจนสุภา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันองค์กร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ประเทศไทย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพียว หน่อเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. ใน *การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 6(พิเศษ), 590-598.
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์สาเหตุในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ลมัย พรหมชัย. (2558). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). ROI ขององค์กรที่มีความสุข. เรียกใช้เมื่อ 3 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/111570>.
- สถิรพร เชาวนชัย. (2560). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *สารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2567*. เรียกใช้เมื่อ 10 มิถุนายน 2567 จาก <https://shorturl.asia/TltHn>.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (2564). *ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.
- อโณทัย เฉยดิษฐ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- อัมพวัน ต่วนเดิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกสฤษฎี ลักษณะิตานนท์ และจิรนนท์ ศรีภิรมย์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะรัฐศาสตร์. ใน *รายงานวิจัย*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Ahmad, A. R., & Marinah, A. (2013). Learning organization and organizational commitment in primary school. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 60(12).
- Becker, H.S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.