



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองและความสุข
ในการทำงานของครู
โดย นางสาวอรุณรัตน์ สุขทewa

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร)

ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง

และความสุขในการทำงานของครู

นางสาวอรุณรัตน์ สุขทewa

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวอรุณรัตน์ สุขเทวา
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง
 และความสุขในการทำงานของครู
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง และความสุขในการทำงานของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง และความสุขในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองของครูโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับของความสุขในการทำงานของครูโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .517$) การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร และด้านการยึดมั่นต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .409, .478$ และ $.452$ ตามลำดับ)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 79 หน้า)

คำสำคัญ : การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง และความสุขในการทำงาน



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Aroonrat Sooktewa
 Master Project Title : Relationship between Authentic Self-Expression and Happiness at Work of Teachers
 Major Field : Industrial and Organizational Psychology
 King Mongkut's University of Technology North Bangkok
 Master Project Advisor : Professor Dr. Manop Chunin
 Academic Year : 2024

Abstract

The objectives of this research are 1) to examine the levels of authentic self-expression and happiness at work of teachers and 2) to study the relationship between authentic self-expression and happiness at work of teachers. The sample group for this study consisted of 378 teachers under the Office of Udon Thani Primary Educational Service Area 1. The research instrument was questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) the level of authentic self-expression of teachers was at a moderate level and the level of happiness at work of teachers was at a high level and 2) the authentic self-expression positively related to happiness at work of teachers with a statistical significance at .01 level, ($r = .517$), authentic self-expression positively related to each component of happiness at work of teachers : job satisfaction, affective organizational commitment and organizational engagement with a statistical significance at .01 level ($r = .409$, $.478$ and $.452$ respectively).

(Total 79 Pages)

Keywords : Authentic Self-Expression, Happiness at Work

M. Chunin

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

“ความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นชั่วข้ามคืน แต่เกิดจากความพยายามเล็ก ๆ น้อย ๆ ในทุก ๆ วัน” ผู้วิจัยเข้าใจในประโยคนี้เป็นอย่างดีหลังจากสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยใช้ความพยายาม และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเองจนเกิดผลสำเร็จ แต่สารนิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จได้เลยหากปราศจากบุคคลดังต่อไปนี้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ขอขอบพระคุณที่ตามผู้วิจัยมาทำสารนิพนธ์ ทุกครั้งที่ผู้วิจัยห่างหายไปบ้างด้วยหน้าที่จากการทำงาน “คนเราต้องรู้จักแบ่งเวลา” คำพูดนี้จากอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้ผู้วิจัยแบ่งเวลาให้กับการทำสารนิพนธ์อย่างสม่ำเสมอ แม้ในบางครั้งผู้วิจัยจะมีข้อสงสัยมากมาย อาจารย์ ก็คอยชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำสารนิพนธ์ทุกขั้นตอนอย่างละเอียดถี่ถ้วนใน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และเขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือเป็นอย่างดี และเสียสละเวลาในการเก็บข้อมูลงานวิจัยฉบับนี้

อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่าน ที่ได้ให้วิชา ความรู้ ทักษะในการคิดต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์ในการทำวิจัย ฉบับนี้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่คอยอำนวยความสะดวกในการทำหนังสือราชการต่าง ๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และสอนให้ผู้วิจัยมีความขยัน อดทน ใฝ่เรียนรู้ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งให้คำปรึกษา กำลังใจ และความรักแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณตัวของผู้วิจัยที่ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ทำให้ผู้วิจัยได้ความรู้ในสิ่งที่ไม่เคยรู้ ได้หลักการ แนวคิดมาปรับใช้กับหน้าที่การทำงาน และการดำรงชีวิต และในตลอดระยะเวลาในการเรียน และทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณของ ผู้วิจัยที่อดทน ไม่ย่อท้อ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อรุณรัตน์ สุขเทวา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	23
2.5 สมมติฐานการวิจัย.....	26
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	39
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเอง.....	41
และความสุขในการทำงานของครู	
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	44
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	47
5.1 สรุปผลการวิจัย	48
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้	52
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป	53
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก ก	62
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรงความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	63
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	64
ภาคผนวก ข	67
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	
แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)	68
ภาคผนวก ค	70
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	71
ภาคผนวก ง	74
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	75
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	29
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	32
3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	33
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	33
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู	34
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงานของครู	35
3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	37
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	39
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	39
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	40
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	41
ของครูโดยรวม และจำแนกรายข้อ	
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของครู	42
โดยรวมและรายด้าน	
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน	42
ด้านความพึงพอใจในงานของครู จำแนกเป็นรายข้อ	
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน	43
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นรายข้อ	
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน	44
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นรายข้อ	
4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	45
และมีความสุขในการทำงานรายด้านของครู	
5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	49

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย	26

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างฐานรากของสังคมและประเทศชาติ ผ่านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อสังคม การมอบการศึกษา และการพัฒนาทักษะที่นักเรียนได้รับจากครู มีส่วนสำคัญในการเติบโตของเศรษฐกิจ เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาดี และมีทักษะที่เหมาะสมจะสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การศึกษาที่ดีและการฝึกอบรมจากครูช่วยเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนในการเผชิญกับความท้าทายและโอกาสในอนาคต ซึ่งเป็นการลงทุนในอนาคตที่ยั่งยืนของประเทศชาติ การศึกษาและการฝึกฝนที่ครูให้แก่ นักเรียนส่งผลต่อการเติบโตและการเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในระยะยาว การเป็นครูไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้ แต่ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาความสามารถของนักเรียนให้เต็มศักยภาพ จึงเป็นเหตุผลที่ครูมีความสำคัญต่อนักเรียน อนาคตของประเทศชาติ

อาชีพครูในปัจจุบันมีความท้าทายหลายประการที่อาจส่งผลให้ครูหลายคนรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน เว็บไซต์ Reader's Digest เผยผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2563 ถึงเดือนมิถุนายน 2566 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาชีพครูมีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความทุกข์เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สุขุม, 2567) โรงเรียนและผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้อาชีพครูมีความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จากการที่บุคลากรมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดีมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากในกิจกรรมใหม่ พร้อมทั้งจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าไปแก้ปัญหา (อมาวสี, 2566) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสบาย มีความรื่นรมย์ ความเพลิดเพลิน ความกระตือรือร้น และรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ อีกทั้งผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร (สุรัสวดี, 2558) การจะมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นรายได้ ความพึงพอใจในหัวหน้างาน การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมงาน (Boehm, 2008)

นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานอาจเกิดได้จากความรู้สึกของผู้นั้น เช่น รู้สึกว่าตนเองได้มีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง ไม่ต้องเป็นตัวตนตามที่ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงานต้องการให้เป็นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของตนเอง เช่น รู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ ต้องแสดงออกในสิ่งที่ไม่ใช่ตนเอง ความสุข จึงเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ (กรรณิการ์, 2562)

หากบุคคลได้มีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง จะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวกมากมายภายในบุคคลและระหว่างบุคคล เช่น ความกระตือรือร้นที่เพิ่มขึ้น บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานตามท้องที่การต้องการให้ปฏิบัติ (David et al., 2020) และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น (Cable & Kay, 2011; Kim, Gilbreath, David, & Kim, 2019) การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา แสดงความเอาใจใส่ที่แท้จริง และจริงใจ มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน (Beaumont, 2009)

ครูรุ่นใหม่แตกต่างไปจากครูรุ่นก่อน คือจะมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าคุณครูในอดีตเพราะว่าด้วยความที่เป็นเด็กหัวสมัยใหม่จึงมีมุมมองที่แตกต่างไปจากครูในอดีต มีมุมมองโลกกว้างขึ้น หรือเคยผ่านช่วงเวลาที่เป็นนักเรียนมาก็จะเข้าใจเด็ก ๆ นักเรียนที่อยู่ในวัยใกล้เคียงกันมากกว่า (กาญจนา, 2565) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในกลุ่ม เจเนชันวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มคนที่มีความมั่นใจในตนเองและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบความแปลกใหม่ท้าทายและต้องการประสบความสำเร็จเร็ว (รัชฎา, 2548) ครูในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง เนื่องจากปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและสังคม ครูที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูงต้องการการเข้าใจและการสนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาของทั้งครูและนักเรียน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองและมีความสุขในการทำงานของครู เนื่องจากยังไม่มีผู้ศึกษาความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยเฉพาะในกลุ่มของครูในโรงเรียน เพราะความสุขในการทำงานของครู ไม่เพียงส่งผลต่อครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกของตนเองและมีความสุขในการทำงานของครู

1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองและมีความสุขในการทำงานของครู

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 2,353 คน โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 681 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 1,209 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 175 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 288 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 342 คน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 109 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 194 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2567) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2567 ถึงเดือน มกราคม 2568

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง (Authentic Self-Expression)

ตัวแปรที่ 2 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
2. ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment)
3. การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง (Authentic Self-Expression) หมายถึง การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะกระทำเช่นนั้นจริง ๆ โดยไม่ต้องเสแสร้งเพื่อทำตามใจผู้อื่น หรือเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม สามารถเปิดเผยตนเองได้โดยไม่ต้องปิดบัง วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน)

1.4.2 ความสุขในการทำงานของครู (Happiness at Work of Teachers) หมายถึง ความชอบของครูที่มีต่อ งาน และเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน วิธีการวัดตัวแปร วัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึงจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดด้วยตนเองโดยใช้แนวคิดจากองค์ประกอบของ Fisher (2010) แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.4.2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง การตัดสินใจถึงความชอบเกี่ยวกับงาน เช่น เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

1.4.2.2 ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment) หมายถึง การมีความรู้สึกมีเอื้อยติดแน่นกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าเหมาะกับองค์กรจนกระทั่งองค์กรจะมีขนาดใหญ่ขึ้นต่อไป

1.4.2.3 การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement) หมายถึง การมีความเพลิดเพลินกับลักษณะของงาน

1.4.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.5.1 เมื่อผลวิจัยพบระดับของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง และความสุขในการทำงานของครู ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจหาแนวทางให้ครูได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง เพื่อเพิ่มระดับความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

1.5.2 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลความสัมพันธ์ของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง และความสุขในการทำงานของครู ไปใช้ประโยชน์เพื่อหาแนวทางให้ครูได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง โดยสนับสนุนให้ครูสามารถแสดงตัวตนอย่างเหมาะสมและมีความสุข จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาโดยรวม และทำให้ครูได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

1.5.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ได้แนวทางในการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง และเรียนรู้วิธีการเพิ่มความสุขในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

2.1.1 ความหมายของการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

2.1.2 แนวคิดของการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

2.1.1 ความหมายของการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Cable et al. (2013) ให้ความหมายว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง หมายถึง การแสดงออกที่แท้จริงเป็นความจริงและเปิดเผยทุกแง่มุมของตนเองอย่างโปร่งใส รวมถึงจุดอ่อน

Jangra (2016) ให้ความหมายว่า ความคิด ความรู้สึก ความปรารถนา และความจริงที่ลึกที่สุด คล้ายกับความซื่อสัตย์ เกี่ยวกับการไม่ปิดบัง ไม่สวมหน้ากาก ไม่เป็นสิ่งที่ไม่ใช่ตัวตนของเรา และที่สำคัญที่สุดคือ การเป็นทุกสิ่งที่คุณเป็นอย่างแท้จริง

Bargh et al. (2002) ให้ความหมายว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง หมายถึง การแสดงออกที่แท้จริงสะท้อนถึงการแสดงออกของ “ตัวตนที่แท้จริง” ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นคุณสมบัติที่บุคคลนั้น ครอบครองแต่ปกติไม่แสดงออกต่อผู้อื่นในชีวิตประจำวัน

Swann (1983) ให้ความหมายว่า การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเองนั้นเป็นประโยชน์ เพราะเหตุผลภายในบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประการแรก การรับรู้ส่วนตัวเอง และการแสดงออกภายนอกของตนเองควรลดความเครียด และสร้างความสงบภายใน เนื่องจากการรับรู้ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ประการที่สอง การแสดงออกอย่างแท้จริงจะเป็นประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากเพื่อนร่วมงานอาจมองว่าคนที่นำเสนอตนเองในลักษณะนี้ คาดเดาได้ และเชื่อถือได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้แสดงตัวตน จากการสนับสนุนสมมติฐานเหล่านี้ การวิจัยพบว่าหากบุคคลได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง จะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวกมากมายภายในบุคคลและระหว่างบุคคล เช่น ความกระฉับกระเฉง ที่เพิ่มขึ้น บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานตามท้องที่ความต้องการให้ปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

Winnicott (1960) ให้ความหมายว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองว่า ตัวตนที่แท้จริง (หรือเรียกอีกอย่างว่าตัวตนดั้งเดิม และตัวตนที่อ่อนแอ) เป็นแนวคิดวินนิคอตทางจิตวิทยา การเป็น "ตัวตนที่แท้จริง" เพื่อแสดงถึงความรู้สึกถึงตัวตน โดยอาศัยประสบการณ์ที่แท้จริงที่เกิดขึ้นเองและความรู้สึกของการมีชีวิตอยู่ มีตัวตนที่แท้จริง โดยมีข้อขัดแย้งเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย

จากความหมายของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง หมายถึง การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะกระทำเช่นนั้นจริง ๆ โดยไม่ต้องเสแสร้งเพื่อทำตามใจผู้อื่น หรือเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม สามารถเปิดเผยตนเองได้โดยไม่ต้องปิดบัง

2.1.2 แนวคิดของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

Skinner (2021) ให้แนวคิดว่าการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง คือการรู้สึกซื่อสัตย์ต่อคุณค่าที่เรามี ความมั่นใจนี้สามารถทำให้เรามั่นใจได้ โดยไม่ต้องสนใจสิ่งยั่วยุจากภายนอก ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้อื่น แต่มาจากการเชื่ออย่างแท้จริงว่าเราดีพอ ไม่ว่าเราจะมีความคิด ความต้องการ หรือทักษะอะไรก็ตาม และเราสามารถเพิ่มสิ่งดี ๆ ให้กับชีวิตและมนุษยชาติได้ เราสามารถซื่อสัตย์ต่อบุคลิกภาพ จิตวิญญาณ หรือตัวตนของเราเองได้ แม้จะมีแรงกดดันจากภายนอกให้ต้องปฏิบัติตามความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ ผู้คนหวาดกลัวว่าหากเราแสดงออกตามที่เราเป็นจริง ๆ พูด ทำ รู้สึก และแสดงสิ่งที่เกิดขึ้นจริงโดยไม่ปกปิดตัวเองในทางใด ๆ ก็ตาม ผู้อื่น

อาจไม่ชอบเรา รู้สึกไม่สบายใจ และตัดขาดจากเราหรืออาจถึงขั้นทิ้งเราไปได้ แต่การเป็นตัวของตัวเองที่แท้จริงคือการฝึกฝนทุกวันโดยไม่พยายามเป็นสิ่งที่เราคิดว่าเราควรเป็นและยอมรับสิ่งที่เราเป็นจริง หากผู้คนสามารถบรรลุความพึงพอใจและความสุขอย่างเต็มที่กับตัวเอง นั่นก็อาจเพียงพอสำหรับผู้อื่น แต่จงจำไว้ว่าความสุขของเราต้องมาก่อน การเลือกที่จะเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การอนุญาตให้ตัวเองไม่สมบูรณ์แบบ การแสดงตัวตนของเราออกมาตามที่เราเป็น และยอมให้ตัวเองเปราะบางไม่ใช่เพื่อผลลัพธ์ แต่เพราะว่าเรารู้สึกแบบนั้น การไม่จริงจังกับความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงทำให้เราไม่สามารถกำหนดขอบเขตที่เหมาะสมได้ ตัวอย่างเช่น เมื่อความกลัวปรากฏขึ้น เราอาจรู้สึกไม่สบายใจอย่างยิ่ง และเพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและความไม่สบายใจ เราสามารถใช้วิธีการเบี่ยงเบนความสนใจหรือซ่อนความรู้สึกจริงๆ และสิ่งที่เราต้องการจริงๆ แต่เป็นเพียงวิธีแก้ปัญหาในระยะสั้นเท่านั้น อาจมีความเสี่ยงเมื่อเราแสดงตัวตนที่แท้จริงของเราทั้งในด้านส่วนตัว และด้านอาชีพ แต่ถ้าเราไม่ซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของเรา ในที่สุดความรู้สึก และความต้องการเหล่านั้นก็จะเปิดเผยออกมาอย่าง และอาจก่อให้เกิดอันตรายที่ไม่สามารถแก้ไขได้ต่อตัวเราเองและผู้อื่น ยิ่งเราฝึกฝนการเป็นตัวของตัวเองที่แท้จริงมากเท่าไร ความแท้จริงก็จะอยู่ในตัวเรามากขึ้นเท่านั้น และทำให้เราดำเนินชีวิตและเป็นผู้นำจากจุดยืนนี้ได้ง่ายขึ้น

Nash (2018) ให้แนวคิดว่าการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองว่า แก่นแท้ของการกระทำคือการแสดงออก และอาจอยู่ในรูปแบบที่หลากหลาย คุณสามารถใช้คำพูด การแสดงออกทางสีหน้า ร่างกาย การเคลื่อนไหว เสื้อผ้า การกระทำ และทรัพย์สินเพื่อแสดงตัวตนภายในที่แท้จริงของคุณได้

Graham et al. (2008) ให้แนวคิดว่าการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองว่า เมื่อผู้คนแสดงออก พวกเขาจะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มองเห็นบุคลิกภาพ ความชอบ รูปแบบปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล และวิธีการคิดของพวกเขา การทำเช่นนั้นอาจต้องไว้วางใจผู้อื่นเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับให้แสดงออกของตนเอง อย่างไรก็ตาม การแสดงออกของตนเองถือเป็นวิธีสำคัญสำหรับบุคคลในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย และเพื่อการพัฒนาจิตใจที่ดีหรือเพื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

Kim and Ko (2007) ให้แนวคิดว่าการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง โดยตั้งข้อสังเกตว่าการแสดงออกเป็นหนึ่งในค่านิยมที่ได้รับการยกย่อง และนับถืออย่างสูงที่สุดในอารยธรรมตะวันตก เนื่องจากการที่ "ปัจเจกบุคคล" เป็นที่นับถือในสังคม การแสดงออกไม่เพียงแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญของวัฒนธรรมตะวันตกเท่านั้น แต่ยังฝังแน่นอยู่ในรากฐานของจิตวิทยาอีกด้วย ท้ายที่สุดแล้ว จิตวิทยาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาจิตใจรวมถึงตนเอง ผู้อื่น และกลุ่มบุคคลวิธีที่เราเรียนรู้เกี่ยวกับจิตใจคือการแสดงออกของแต่ละบุคคล ทั้งทางวาจาหรืออย่างอื่น

Goffee and Jones (2006) ให้แนวคิดว่าการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองว่า ผู้นำสร้างอัตลักษณ์ของพวกเขา ใช้ความแตกต่างของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำตระหนักถึงสิ่งที่แตกต่างในตัวพวกเขาที่ทำให้พวกเขาดึงดูดใจผู้อื่น พวกเขาเรียนรู้ที่จะใช้ความแตกต่างเหล่านี้เพื่อประโยชน์ของตนในการเป็นผู้นำ การแสดงออกถึงตัวตนอย่างแท้จริงที่ทำให้พวกเขาดูน่าเชื่อถือ

McKenna et al. (2002) ให้แนวคิดที่ว่า ตัวคนที่แท้จริงจะแสดงออกมาเมื่อบุคคลประพฤติตนในลักษณะที่สอดคล้องกับตัวตนภายในของตน

จากแนวคิดของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง หมายถึง การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองเป็นสิ่งที่สะท้อนตัวตนภายในของบุคคล บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน และความแตกต่างนั้นมีบทบาทต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือ และสุขภาพจิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พงศ์ชัย (2566) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคล นั้นรับรู้และยอมรับผลลัพธ์ของสิ่งนั้นได้ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนความพึงพอใจและเกิดขึ้นจากการยอมรับโดยตัวของบุคคลโดยเฉพาะ

อนัญญา (2565) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ ทางความรู้สึก ด้านบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การได้รับโอกาสให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และการได้รับสวัสดิการที่เป็นที่พึงพอใจจากองค์กร

วรญา (2565) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากร ที่เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ในองค์กร เช่น นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร

อัมพร (2564) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำมีความสุข พึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีคุณค่าในการได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วย การช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการสร้างสภาพแวดล้อม หรือสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

ฉัฐวิณ (2564) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลซึ่งเกิดจากการประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุขจึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวล

กับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

ณัฐภูมิ (2563) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างมาก องค์การควรมีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปในทางที่ดี ลดความผิดพลาดในการทำงาน พนักงานทำงานด้วยความรื่นรมย์ยินดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ลดปัญหาความเบื่อหน่ายในงาน อันนำไปสู่ปัญหาการเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ ดังนั้น องค์การต้องให้ความสนใจในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน เพราะความสุขในการทำงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารนำไปวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งความสุขได้

วิมานทอง (2559) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนได้ทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ทำ รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้องค์กร ประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ มีความเพลิดเพลินในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ศรีเรือน (2555) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นสถานะที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกของตนที่ตอบสนองต่อการทำงาน เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ว่ามีความชื่นชอบ พึงพอใจ เป็นสุข สนุกสนานกับการทำงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเบิกบานแจ่มใส มีแรงบันดาลใจ และมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ

พรพนา (2554) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

รวมศิริ (2550) ให้ความหมายว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

จงจิต (2546) ให้ความหมายว่า บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่กระทำ ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกทางบวกในระดับสูงขณะทำงาน

Thai health life (ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ สภาพอารมณ์ และจิตใจที่มีความยินดีหรือพอใจในสิ่งที่ตนกระทำที่เกิดจากสภาพอันไร้ปัญหา และเกิดผลสำเร็จตามที่ตนมุ่งหวัง การงานในที่นี้หมายความว่า ความครอบคลุมทุกสิ่งทั้งที่ตนได้กระทำหรือกำลังกระทำ ทั้งในด้านการอาชีพ และการเล่าเรียนศึกษารวมถึงกิจวัตรประจำวันต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตให้เป็นปกติสุข

จากความหมายของความสุขในการทำงาน ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของครู หมายถึง ความชอบของครูที่มีต่องาน และเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

วีรภัทร (2564) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายใน ตัวเองซึ่งเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ โดยผ่าน 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถคิดเลือกในสิ่งที่ต้องการและการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2) ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

วินัย (2562) แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวก ปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมที่จะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

3) ความสบายใจในการปฏิบัติงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูง และการเร้าใจต่ำ

4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

5) ด้านความรักในงาน (Love at Work) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพันกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) คือการรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จรู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้งานสำเร็จ

7) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดีมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

ปริดาภรณ์ (2562) แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มี สัมพันธภาพดีต่อกัน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังและให้คำปรึกษา เปิดเผยความรู้สึก ความคิด ระหว่างกันได้

2. ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแนบแน่นเหนียวกับงานรับรู้ และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน และมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับ ความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก มีความก้าวหน้าในการทำงาน และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ความสามารถและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี

Fisher (2010) แบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การตัดสินใจถึงความชอบเกี่ยวกับงาน เช่น เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

2) ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) หมายถึง การมีความรู้สึกมีเอื้อยติดแน่นกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าเหมาะกับองค์กรจนกระทั่งองค์กรจะมีขนาดใหญ่ขึ้นต่อไป

3) การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement) หมายถึง การมีความเพลิดเพลินกับลักษณะของงาน

ธรรมรัตน์ (2560) พบว่า เงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติการสอนที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความสุข ในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญาจิตวิญญาณ และความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ และสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมหรือฝึกฝนได้ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมี การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรที่มีการส่งเสริมให้มีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานทั้งทางด้านทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ สถานที่ที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกัน ทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน มีผลให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้ามากขึ้น

รวมศิริ (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ

1) ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อสวนรวมเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กร ที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

Thai health life (ม.ป.ป.) แบ่งองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ดังนี้

1) การสื่อสาร และติดต่อความสัมพันธ์ (Connections)

การสื่อสารหรือติดต่อสัมพันธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่องาน โดยเฉพาะงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น งานที่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำ เช่น การทำรายงานเป็นกลุ่ม งานค้าขาย เป็นต้น งานในลักษณะเช่นนี้ต้องอาศัยการสื่อสารกับผู้อื่น เพราะงานไม่สามารถทำด้วยบุคคลเดียวให้สำเร็จได้ หากรู้จักการติดต่อสื่อสารที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมนำมาให้งานนั้นสำเร็จได้ง่ายขึ้น

2) ความรักในงาน (Love of The Work)

ความรักในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้ทำกรงาน อันเกิดจากปัจจัยที่มาจากด้านต่าง ๆ อาทิ ใเอื่องาน และความเหมาะสมของต่นต่องาน และค่าตอบแทน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ เมื่อมีความสมดุลต่อผู้ทำงานแล้ว ก็ย่อมทำให้ผู้นั้นรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ที่ปราศจากความย่อท้อ และความเบื่อหน่าย

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)

เมื่อผู้ทำงานมีความรักในงาน และทุ่มเททำงานนั้นจนสำเร็จ ความสำเร็จนี้ จึงเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจหลังจากที่ตนทุ่มเทในงานนั้นอย่างเต็มที่ และการทุ่มเทนั้นไม่ได้สูญเปล่าแต่อย่างใด นอกจากนั้น ผลตอบแทนจากความสำเร็จในงานนั้น อาทิ เงินทอง คำชมเชย การยอมรับจากผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ ย่อมเป็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อผู้นั้น

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

การยอมรับจากผู้อื่นถือเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ผู้นั้นมีกำลังใจ และมีความสุขในการทำงาน การยอมรับนี้เกิดจากผลของผู้ทำการทำงานนั้น ได้แก่ การทำการทำงานนั้นจนสำเร็จ การทำการทำงานด้วยความขยัน การตรงต่อเวลา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำเป็นผลที่ประจักษ์ต่อผู้อื่นจนเกิดการยอมรับ และไว้วางใจในเวลาต่อมา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Fisher (2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยแบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การตัดสินใจถึงความชอบเกี่ยวกับงาน เช่น เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

2) ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) หมายถึง การมีความรู้สึกมีเอื้อยติดแน่นกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าเหมาะกับองค์กรจนกระทั่งองค์กรจะมีความยิ่งใหญ่ขึ้นไป

3) การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement) หมายถึง การมีความเพลิดเพลินกับลักษณะของงาน

2.2.3 ความสำคัญและประโยชน์ของความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

กุลธิดา (2562) กล่าวว่า หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้ความสามารถในการทำงาน และผลผลิตในงานเพิ่มขึ้น ลดอัตราการขาดงาน ลาออก และลาป่วย มีการตัดสินใจที่ดี เรียนรู้ได้ไว ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

พสนัน (2561) ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยด้านองค์การในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการกำหนดให้มีคณะทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางจิตสังคมที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นบริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รวมถึงมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นซึ่งใกล้ชิดกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะในบางองค์กร จะมีการปรับปรุงที่สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ ในขณะที่บางองค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพจะใช้วิธีปรับปรุงที่สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม รวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร

Warr (2007) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน อาจทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมาย เท่ากับที่บุคลากรแต่ละคนจะได้รับ ซึ่งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย แต่ผลดีที่ได้รับกลับมามากมาย มหาศาล อันจะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร การบริหารจัดการและต่อบุคลากร

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคน ที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนา ปริมาณให้มากขึ้น แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุด จากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ความสุข สิ่งหนึ่งที่คนที่มี ความสุขได้ทำให้องค์กรมีความแตกต่างในสายตาของลูกค้าชุมชน โดยคนที่มีความสุขจะดูแลลูกค้าอย่างดี ด้วยความสุ่มรอบคอบ ทั้งในสิ่งที่พูดในน้ำเสียงที่ใช้จะทำให้ผู้คนที่รู้สึกดีและจะดึงดูดลูกค้าใหม่ให้มาใช้บริการ

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ลดการขาดงานและการลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยไวกว่า

5) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก และความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร

6) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจ คือ การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

7) การมีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

8) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์การ

2. ประโยชน์ต่อการบริหาร

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์การได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมดี

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้องค์การเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดีเป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

5) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

6) การมีความสุขในการทำงาน ส่งเสริมการบังคับบัญชา ทำให้คนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

7) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เพิ่มคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยการให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ความหมายของชีวิตที่มากกว่าเงิน ต่อทั้งตัวเองและครอบครัว

3. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

1) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมที่จะทำงานในวันใหม่

2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้น และควบคุมตัวเองให้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาดีขึ้น

4) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้บุคคลรักงาน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดี ทำให้รักในสิ่งที่ทำและได้ประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักในงานของตนเอง

5) การมีความสุขในการทำงาน ให้คุณค่ากับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตำแหน่งที่ทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

6) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

จากความสำเร็จและประโยชน์ของความสุขในการทำงานตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จและประโยชน์ของความสุขในการทำงานส่งผลดีต่อทุกฝ่ายในองค์กร องค์กรต้องมียุทธศาสตร์สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะทำงานอย่างมีความสุข รักในงาน ส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพ บรรยากาศในการทำงานดี บุคลากร และองค์กรเติบโตไปด้วยกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

Bailey et al. (2020) ศึกษาเรื่อง การแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างแท้จริงบนโซเชียลมีเดียเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงอัตวิสัยที่มากขึ้น โดยทำการวิจัยกับนักศึกษาและผู้โซเชียลมีเดียจำนวน 90 คนจากมหาวิทยาลัยนอร์ทอีสเทิร์นเพื่อเข้าร่วมการศึกษาเป็นเวลา 2 สัปดาห์ พบว่า ความปรารถนาที่จะแสดงตัวตนในแบบที่เหมาะสมและตัวตนที่แท้จริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่แยกขาดจากกัน บุคคลหนึ่งมีแนวโน้มที่จะปรารถนาทั้งสองอย่างในเวลาเดียวกัน เพราะการยกย่องตนเองในอุดมคติ และการแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงนั้นตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน การยกย่องตนเองในอุดมคติถูกเรียกว่าเป็น "ส่วนพื้นฐานของธรรมชาติของมนุษย์" เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถปลุกฝังมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองและสร้างความประทับใจเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองในผู้อื่น นอกจากนี้ การแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงยังช่วยให้บุคคลสามารถพิสูจน์และยืนยันความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความนับถือตนเอง และความรู้สึกเป็นตัวเอง ในทางกลับกัน พฤติกรรมที่ยกย่องตนเองในอุดมคติอาจส่งผลเสียทางจิตวิทยา เนื่องจากการกระทำที่ไม่เป็นไปตามลักษณะนิสัยนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกขัดแย้งภายในความไม่สบายใจทางจิตใจ และปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่รุนแรง บุคคลอาจมีลักษณะเฉพาะที่สังคมต้องการมากกว่าหรือน้อยกว่า ซึ่งทำให้ความปรารถนาที่จะแสดงตัวตนในแบบที่เป็นตัวของตัวเองขัดแย้งกับความปรารถนาที่จะแสดงตัวตนที่ดีที่สุดของตัวเอง

Bailey & Iyengar (2020) ได้พบว่า การศึกษาเรื่องการแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงบนโซเชียลมีเดียมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีมากขึ้น โดยได้มีการสำรวจความเครียดที่ผู้ใช้โซเชียลมีเดียรู้สึกระหว่างการแสดงออกของตัวตนตามความเป็นจริงหรือสิ่งที่ตนเองอยากให้เป็น จากการวิจัยที่ออกแบบมาเพื่อทดสอบนักวิจัยพบว่าผู้ใช้โซเชียลมีเดียที่แบ่งปันเรื่องราวชีวิตที่แท้จริงของพวกเขามีชีวิตโดยรวมที่มีความสุขมากกว่าในการใช้โซเชียลมีเดียทำให้ผู้ใช้สามารถสร้างตนเองได้อย่างเต็มที่ในการเลือกบุคลิกที่ต้องการแสดงให้โลกรู้ ทำให้ผู้ใช้เกิดความอยากสร้างตัวตนที่ดีที่สุดของตนเอง แต่การวิจัยพบว่า ผู้ใช้โซเชียลมีเดียแสดงให้เห็นว่าการต่อต้านสิ่งยั่วยุเหล่านี้ที่ไม่ใช่ตนเอง และเลือกที่จะแบ่งปันประสบการณ์จริงในชีวิตประจำวันนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจและความสุขในชีวิตของผู้ใช้โซเชียลมีเดีย การตัดสินใจที่ดีต่อตนเองที่สุดที่ใครคนหนึ่งสามารถทำ

ได้เพื่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองขณะใช้โซเชียลมีเดียก็คือ การเป็นตัวของตัวเองและแบ่งปันชีวิตของตนเองตามที่ เป็น ไม่ใช่ตามที่พวกเขาต้องการ

Tshivhase (2015) ได้พบว่า การแสดงออกถึงตัวตนสามารถเปิดเผยได้ผ่านรูปแบบที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ กิจกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่ เช่น การร้องเพลง การเต้นรำ และการเขียน ถือเป็นการแสดงออกถึงตัวตนได้ การเผชิญหน้าแบบตัวต่อตัวและโซเชียลมีเดียทำให้บุคคลสามารถแสดงออกถึงตัวตนของตนเองได้ และด้วยเหตุนี้ ผู้พบเห็นจึงสามารถเข้าถึงความเข้าใจตนเองในฐานะปัจเจกบุคคลได้ เป็นไปได้ที่การแสดงออกถึงตัวตนบางรูปแบบ อาจไม่ตรงกับการแสดงออกที่แท้จริงของบุคคล ความแตกต่างระหว่างตัวตนที่แท้จริงของบุคคล และตัวตนที่พวกเขาต้องการให้ผู้อื่นคิดว่าพวกเขาเป็น ดังนั้น จึงดูเหมือนจะมีความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจและความแท้จริงของบุคคลนั้น โดยที่รูปแบบสำหรับการแสดงออกถึงตัวตนช่วยให้บุคคลสามารถแสดงความเป็นตัวตนที่เปิดเผยหรือแท้จริงของตนได้อย่างแท้จริงหรือเปิดเผยก็ได้

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง จะทำให้บุคคลมีความสุข เพราะบุคคลสามารถแสดงออกได้ตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องปกปิดตนเองจากผู้อื่น ไม่ต้องพยายามทำตามที่สังคมคาดหวัง การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง เป็นการยอมรับตัวเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกมั่นใจในตนเอง

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

นัฐจิรี (2566) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคใต้ของประเทศไทย ความสุขในการทำงาน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต ด้านคุณธรรม ด้านอารมณ์เชิงบวก ด้านการเป็นผู้ให้ และด้านความสัมพันธ์ที่ดี 2. ผลการพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย หลักการ เหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อการนำแนวทางไปใช้ในการกำหนดเป็นองค์ประกอบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

อัครวัฒน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก พบว่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสุขในการทำงานโดยรวม จากผลการวิจัยหากสามารถจัดบริการด้านผูกพันต่อองค์การต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร จะทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน หากพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วนั้น จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดผลดีต่อภาพรวมขององค์การต่อไป

ณัฏฐิธร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงออกถึงการมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน มีอารมณ์ขัน รอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้กับคนรอบข้าง ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียดจนเกินไป และสามารถสร้างรอยยิ้มให้กับคนรอบข้างเพื่อให้งานสำเร็จในการทำงาน แม้สถานการณ์อาจจะยากลำบาก ผู้บริหารสามารถมองวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ตรงหน้าได้อย่างหลากหลาย เปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดอุปสรรคและข้อผิดพลาดลงจากเดิมโดยไม่ส่งผลเสียต่อคนทำงานและองค์การ โดยผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจพร้อมแก้ไขสถานการณ์ความยากลำบากและอุปสรรคต่างๆในการทำงานอยู่เสมอ ผู้บริหารมองอนาคตของสถานศึกษา มองการณ์ไกล มองเป็นภาพรวมเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการเข้าใจบริบทต่าง ๆ ขององค์การ เช่น ด้านคน ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ

2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ทำงานในโรงเรียนเป็นงานที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง ทั้งงานสอนและงานที่นอกเหนือจากการสอน โดยครูต้องรับผิดชอบต่องานในหน้าที่นั้นทั้งทางตรงและทางอ้อมบนพื้นฐานของการเข้าใจสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงาน

3) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เกิดมิตรภาพความปรารถนาดีต่อกัน สามารถทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อครูทำงานที่ได้รับให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของงาน ทำให้ครูเกิดความสุขจากความสำเร็งนั้น ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำจึงต้องการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง และงานในทางที่ดีขึ้น เมื่อเกิดความสำเร็จในงานครูจะเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันกับงานที่

ตนเองทำจนเกิดเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และครูให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความจริงใจ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้เกียรติในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะยอมรับปฏิบัติตามสิ่งที่ครูได้ตัดสินใจในงานของตนเอง จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกในการนำผู้อื่นอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างหลากหลาย และนำ แนวทางที่ดีกว่าไปใช้แก้ไขปัญหาที่มีความคล่องตัวและความยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการทำงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม นำไปสู่การยินยอมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

5) การพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน จากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในภาพรวม สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 55.8 โดยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมี 5 ตัวแปร ได้แก่ มิติความภาคภูมิใจต่อองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ มิติการสนับสนุน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และมิติความขัดแย้ง

วัลย์ธิดา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกำหนดความสุขคนทำงานในองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง มาจากเรื่องการทำงานและเรื่องครอบครัว ดังนั้น ในแต่ละองค์การ ควรส่งเสริมในการจัดหา กิจกรรมนันทนาการ และออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น และลดความเครียด

2) ด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความสุขกับครอบครัว และมีระดับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานเมื่อตัวของพนักงานเองเริ่มมีความสุขกับครอบครัว และชีวิตในสังคม ความสุขที่ได้รับนั้นจะถูกส่งต่อมายังความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้น และส่งผลต่อการทำงานได้ดีขึ้นต่อไป

3) ด้านการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการทำงาน มีโอกาสในการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานในระดับปานกลาง องค์การควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทางพนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าแสดงออกเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ

4) ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในด้านเศรษฐกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ และมีความมั่นคงในอาชีพในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มระดับความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจนมากขึ้น มีการกำหนดแผนพัฒนาอาชีพให้กับพนักงานให้ชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงทิศทางความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อที่ตัวของพนักงานเองจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถวางแผนอนาคตของของตนเองให้เหมาะสมได้

5) ด้านสวัสดิการ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในระดับปานกลาง องค์กรจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ดีขึ้นให้น่าอยู่เหมาะสมแก่การทำงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้นและควรจัดสรรสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานอยากทำงานให้ดีขึ้น เป็นการรักษานักงานให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว

ฉฐวิธ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านความรื่นรมย์ในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะพนักงานทำงานด้วยความรู้สึกสนุก รู้สึก มาทำงานแล้วสบายใจ เนื่องจากการสร้างวัฒนธรรมแบบพี่น้อง และครอบครัว อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด 2) ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะพนักงานรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง มีความสุขใจที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสุขใจเมื่อปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่ชื่นชอบ และมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน 3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะพนักงานมีความเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนการทำงานและกำหนดช่วงเวลาทำงานให้แล้วเสร็จได้ทันตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อได้รับมอบหมาย ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณารายด้านได้ ดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพราะพนักงานที่มีสัมพันธภาพในงานที่ดีจะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี รวมทั้งมีการปฏิบัติงานที่มีการพูดคุย และสังสรรค์ร่วมกัน มีการร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ใช้หลักมิตรภาพช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร 2) ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพราะพนักงานเมื่อได้ทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายแล้วเกิดผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรประสบผลสัมฤทธิ์ในงาน เป็นแรงจูงใจในการสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดความสร้างสรรค์ในงาน

มากขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 3) ด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพราะพนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในปัจจุบัน รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน มีความผูกพันเอาใจใส่ในงาน เป็นภารกิจที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพราะพนักงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ย่อมส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

สิรินันท์ และฮอเตียะ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด แสดงให้เห็นว่า ห้องพยาบาลห้องผ่าตัดทำงานอย่างมีความสุขได้ภายใต้ระบบบริหารที่ต้องให้ความสำคัญกับบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ระบบของหน่วยงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสสร้างสรรค์การทำงานอย่างมีส่วนร่วม และการสร้างขวัญกำลังใจขณะที่ด้านสมาชิกครอบครัวพยาบาลห้องผ่าตัดมีส่วนสำคัญในการจัดสรรเวลางานกับชีวิตส่วนตัว

ธนกร สุชาติ และจำนง (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพบว่าความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อครู มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รู้สึกสนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่และได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และเกิดจากการที่เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือด้านผู้นำองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากครูจะมีความสุขได้ เกิดจากการมีผู้นำที่ดี สามารถสร้างความรู้สึกรักให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร มีความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถบริหารคน และงานได้อย่างลงตัวสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับครูทั้งองค์กร สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานทำให้คนภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เกิดความสามัคคี และสามารถจูงใจให้ครูทำงานได้อย่างเต็มใจ และมีความสุขทำงานได้อย่างอิสระไม่รู้สึกถูกบังคับมากเกินไป ซึ่งจะทำให้สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้ซึ่งผลงานที่นอกจากจะสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว อาจเหนือความคาดหมายและมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้นั้นจะต้องเกิดจากปัจจัยภายในที่มาจากตนเอง และจากปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมกัน

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อตัวบุคคลในด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม และส่งผลต่อองค์การในด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความสำเร็จขององค์การ

2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก การแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์การ ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรค และงานวิจัยของ นัฏจรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง มีความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนร่วมของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากครูได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีอิสระทางความคิด ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ครูจะมีความสุขในการทำงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ชัย (2566) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคล นั้นรับรู้และยอมรับผลลัพธ์ของสิ่งนั้นได้ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนความพึงพอใจและเกิดขึ้นจากการยอมรับโดยตัวของบุคคล โดยเฉพาะ และแนวคิดของ อนัญญา (2565) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ทางความรู้สึกด้านบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน และการได้รับสวัสดิการที่เป็นที่พึงพอใจจากองค์การ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีเรือน (2555) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ถึงความรู้สึกของตนที่ตอบสนองต่อการทำงาน เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ว่ามีความชื่น

ชอบ ฟังพอใจ เป็นสุข สนุกสนานกับการทำงานและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความเบิกบานแจ่มใส มีแรงบันดาลใจ และมีอารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ นอกจากนี้งานวิจัยของ ญัตติธ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เกิดมิตรภาพความปรารถนาดีต่อกัน สามารถทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้งานประสบผลสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อครูทำงานที่ได้รับให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของงาน ทำให้ครูเกิดความสุขจากความสำเร็จนั้น ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำจึงต้องการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง และงานในทางที่ดีขึ้น เมื่อเกิดความสำเร็จในงานครูจะเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันกับงานที่ตนเองทำจนเกิดเป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และครูให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความจริงใจ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความไว้วางใจในการทำงาน ให้เกียรติในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะยอมรับปฏิบัติตามสิ่งที่ครูได้ตัดสินใจในงานของตนเอง จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีความสุขได้ในที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากครูได้มีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับโอกาสในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอ ครูจะมีความสุขในการทำงาน จึงตั้งสมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัตติธ (2563) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างมาก องค์กรควรมีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปในทางที่ดี ลดความผิดพลาดในการทำงาน พนักงานทำงานด้วยความริ้นรมย์ยินดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ลดปัญหาความเบื่อหน่ายในงาน อันนำไปสู่ปัญหาการเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ ดังนั้น องค์กรต้องให้ความใส่ใจในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน เพราะความสุขในการทำงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารนำไปวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้ และแนวคิดของ ปรีดาภรณ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก มีความก้าวหน้าในการทำงาน และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจ

ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อีกทั้งแนวคิดของ Warr (2007) ได้กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ วัลย์ธิดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการทำงาน มีโอกาสในการสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานในระดับปานกลาง องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทางพนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าแสดงออกเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากครูได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ทำงานที่มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำ ครูจะมีความสุขผูกพันต่อองค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

วิมานทอง (2559) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนได้ทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ทำ รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้ องค์กร และแนวคิดของอัมพร (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความสุข พึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีคุณค่าในการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยการช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการสร้างสภาพแวดล้อม หรือสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งแนวคิดของพรพนา (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงานพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ นอกจากนี้งานวิจัยของฉัฐวิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน เพราะพนักงานทำงานด้วยความรู้สึกสนุกสนาน มาทำงานแล้วสบายใจ เนื่องจากมีการสร้างวัฒนธรรมแบบพี่น้อง และครอบครัว อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากครูได้มีการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง ได้ทำงานแล้วรู้สึกสนุก ทำงานได้อย่างสบายใจ พอใจในงานของตน ครูจะมีความยึดมั่นต่อองค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของ ตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในงานของครู

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

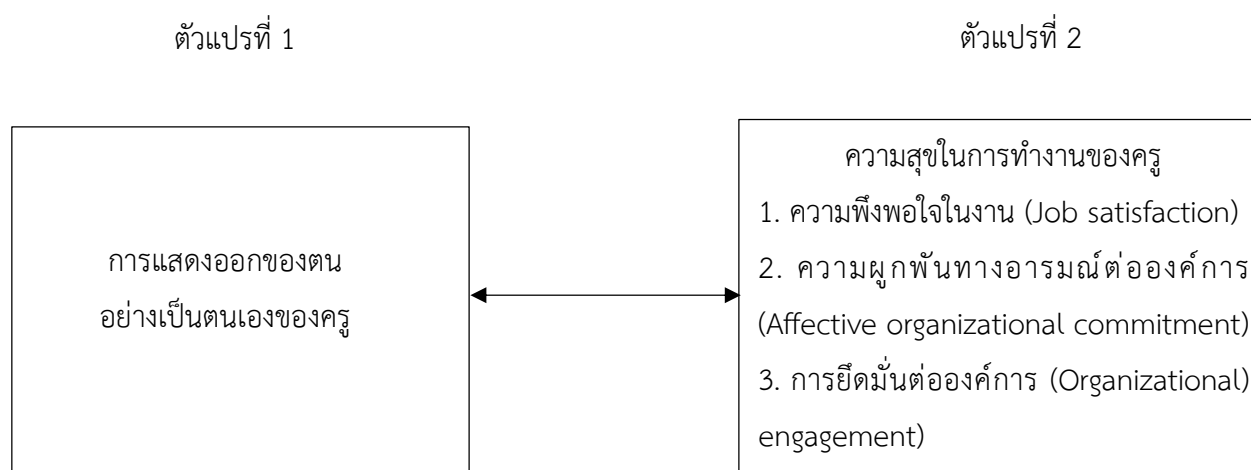
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ ตัวแปรที่ 1 คือ การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง ตัวแปรที่ 2 คือ ความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) 2) ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment) 3) การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement)



ภาพ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Studies) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 2,353 คน โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้แก่

โรงเรียนขนาดเล็ก	มีทั้งหมด 126 โรงเรียน	ครูจำนวน 681 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	มีทั้งหมด 88 โรงเรียน	ครูจำนวน 1,209 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	มีทั้งหมด 4 โรงเรียน	ครูจำนวน 175 คน และ
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	มีทั้งหมด 2 โรงเรียน	ครูจำนวน 288 คน

ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานีเขต 1 ได้กำหนดขนาดสถานศึกษาโดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามจำนวนนักเรียน เป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ดังนี้

ขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
ขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
ขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน
ขนาดใหญ่พิเศษ	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 342 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05)

เมื่อ $N = 2,353$

$e = 0.05$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{2,353}{1+2,353 (0.05)^2} \\ &= 342 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 342 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งชั้นจะแบ่งตามโรงเรียน 4 ขนาด ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก	$\frac{342 \times 681}{2,353}$	= 99 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง	$\frac{342 \times 1,209}{2,353}$	= 176 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	$\frac{342 \times 175}{2,353}$	= 25 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	$\frac{342 \times 288}{2,353}$	= 42 คน

รวม $99+176+25+42 = 342$ คน

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนขนาดเล็ก 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 378 ฉบับ โดยแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 109 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 194 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน โดยส่งแบบสอบถาม Google Form ไปยังกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจริง เพิ่ม 10% (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	681	99	109
โรงเรียนขนาดกลาง	1,209	176	194
โรงเรียนขนาดใหญ่	175	25	28
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	288	42	47
รวม	2,353	342	378

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ กรอบแนวคิด นิยาม องค์ประกอบ และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการทำวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง และความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง หมายถึง การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะกระทำเช่นนั้นจริง ๆ โดยไม่ต้องเสแสร้งเพื่อทำตามใจผู้อื่น หรือเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม สามารถเปิดเผยตนเองได้โดยไม่ต้องปิดบัง และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Fisher (2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยแบ่งความสุขในการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง การตัดสินใจถึงความชอบเกี่ยวกับงาน เช่น เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2) ความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) หมายถึง การมีความรู้สึกมีเอื้อยติดแน่นกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าเหมาะกับองค์กรจนกระทั่งองค์กรจะมีขนาดใหญ่ขึ้นต่อไป
- 3) การยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement) หมายถึง การมีความเพิลิตเพลินกับลักษณะของงาน

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง จำนวน 10 ข้อ ความสุขในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ มีข้อคำถามด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร จำนวน 6 ข้อ และด้านการยึดมั่นต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 2 คน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถ

วัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถาม นั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อ คำถาม (Index of Item-objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนี ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ข)

สูตรหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างจำนวน 29 ข้อ มีการปรับคำ และข้อความที่ใช้ในข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น ดังนั้น จึงมีข้อคำถามที่นำไปทดลองใช้ทั้งสิ้นจำนวน 29 ข้อ การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง จำนวน 10 ข้อ และความสุขในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) (ภาคผนวก จ)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อ กับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการ วิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองจำนวน 10 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก รายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 19 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 3 ข้อ จึงตัดออก

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทั้งฉบับและรายด้าน (ภาคผนวก ค) ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	9	.337-.677	.775
ความสุขในการทำงาน	16	.214-.767	.875
1) ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	6	.512-.767	.840
2) ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment)	6	.305-.765	.683
3) ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational engagement)	4	.214-.670	.534

3.2.10 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (ธานินทร์, 2563) เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

การแสดงออกของตนเองเป็น	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ตนเอง	9	1, 2, 6, 7 และ 9	ข้อ 3-5 และ 8

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) (ธานินทร์, 2563) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

4.21 – 5.00 ครูมีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 ครูมีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 ครูมีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 ครูมีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 ครูมีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 16 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร จำนวน 6 ข้อ และด้านการยึดมั่นต่อองค์กร จำนวน 4 ข้อ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงาน ของครู	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ด้านความพึงพอใจในงาน	6	6 ข้อ	-
ด้านความผูกพันทาง อารมณ์ต่อองค์กร	6	4 ข้อ 7, 8, 10 และ 12	2 ข้อ 9 กับ 11
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร	4	3 ข้อ 13-15	1 ข้อ 16

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) (θανินทร์, 2563) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนความสุขในการทำงานของครู

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามทางบวก	คะแนนข้อคำถามทางลบ
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (θανินทร์, 2563) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

4.21 – 5.00 ครูมีความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 ครูมีความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 ครูมีความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 ครูมีความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 ครูมีความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 26 โรงเรียน (ภาคผนวก จ)

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ดำเนินการแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form ให้กับครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยในแบบสอบถามจะมีรายละเอียด ขั้นตอนต่าง ๆ ในการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจและ สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยการยินยอมตอบแบบสอบถามจะเป็นการยินยอมระบบ Online ผ่านทาง Google Form ผู้ตอบแบบสอบถามได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว จึงสามารถ ยินยอมตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษา ข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

3.4.3 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 378 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาแล้วได้ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด 378 คน

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 378 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบาย ความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูล เกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงาน ของครู ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1997) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด
 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำค่า r ที่ได้ไปยกกำลังสองและคูณกับ 100 เพื่อหาค่าร้อยละของความสัมพันธ์

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู	Pearson Products Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	หมายถึง จำนวนประชากร
n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง ร้อยละของความสัมพันธ์
P	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	129	34.12
หญิง	249	65.88
รวม	378	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ครุส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 65.88 และเป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	160	42.32
31 - 40 ปี	133	35.18
41 - 50 ปี	50	13.22
51 - 60 ปี	29	7.70
มากกว่า 60 ปี	6	1.58
รวม	378	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า ครุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 ช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และช่วงอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	277	73.28
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	101	26.72
รวม	387	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 73.28 รองลงมา คือ ระดับการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.72

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้

ระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	26	6.88
1 - 3 ปี	71	18.78
4- 6 ปี	134	35.45
7 – 9 ปี	79	20.90
มากกว่า 9 ปี	68	17.99
รวม	378	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ พบ ครูส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ 4- 6 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ 7 – 9 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ 1 - 3 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78

มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ มากกว่า 9 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 และมีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตน ดังตารางที่ 4-5 ดังนี้

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองของครู โดยรวมและจำแนกรายข้อ

ข้อ	การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน	3.95	0.79	มาก
2	ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับคนอื่น ๆ	3.98	0.86	มาก
3	ท่านไม่สามารถใช้คำพูดตามที่ท่านต้องการ	2.72	1.11	ปานกลาง
4	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ	2.68	1.09	ปานกลาง
5	ท่านไม่สามารถแต่งกาย หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับบุคลิกของท่าน	2.94	1.19	ปานกลาง
6	ท่านได้แสดงออกตามบุคลิกของท่าน ไม่ได้กระทำเพราะถูกคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา	3.61	0.98	มาก
7	ท่านได้แสดงออกทางความคิดเห็นจริง ๆ ในที่ทำงานโดยไม่มีบุคคลอื่นบังคับหรือกดดัน	3.77	0.95	มาก
8	ท่านไม่สามารถแสดงออกตามที่ท่านเป็นจริง ๆ เพราะสังคมกำหนดให้ครูต้องมีภาพลักษณ์ของครู	2.73	1.07	ปานกลาง
9	แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน	3.93	0.93	มาก
ผลการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองโดยรวม		3.37	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.59) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับ

คนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.79) แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 1.09)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ดังตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-9 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.74	0.66	มาก
ด้านความผูกพันทาง อารมณ์ต่อองค์กร	3.69	0.68	มาก
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร	3.93	0.72	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.47	1.04	มาก
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	3.26	1.13	ปานกลาง
3	ท่านชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนี้	3.96	0.87	มาก

ข้อ	ด้านความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น	4.06	0.83	มาก
5	ห้องเรียนที่ท่านสอนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอน	3.92	0.84	มาก
6	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการสอนอยู่ในสภาพดี	3.76	0.89	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ท่านชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.87) ห้องเรียนที่ท่านสอนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความผูกพันทางอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปโรงเรียน	3.62	0.99	มาก
2	ท่านรักและผูกพันในโรงเรียนที่ท่านสอน	3.92	0.91	มาก
3	ท่านไม่ชอบทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.22	1.27	ปานกลาง
4	โรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน	3.81	0.89	มาก
5	ท่านไม่รู้สึกละอายใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.55	1.25	มาก
6	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในการทำให้โรงเรียนเติบโตต่อไปได้	4.00	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ของครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในการทำให้โรงเรียนเติบโตต่อไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.81) รองลงมา

คือ ท่านรักและผูกพันในโรงเรียนที่ท่านสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.91) โรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่ยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 1.27)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.92	มาก
2	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า	4.10	0.82	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	4.04	0.84	มาก
4	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ	3.74	1.23	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.84) ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 1.23)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง และความสุขในการทำงาน
รายด้านของครู

		ความสุขใน การทำงาน โดยรวม	ความสุขใน การทำงานด้าน ความพึงพอใจใน งาน	ความสุขใน การทำงาน ด้านความผูกพัน ทางอารมณ์ต่อ องค์กร	ความสุขใน การทำงาน ด้านการยึดมั่น ต่อองค์กร
การแสดงออก ของตัวอย่าง เป็นตนเอง	r	.517**	.409**	.478**	.452**
	r ² ×100	26.72	16.72	22.84	20.43
	P	.000	.000	.000	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง และความสุขในการทำงานของครู พบว่า

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเองและมีความสุขในการทำงานของครูโดยรวม พบว่า การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .517$) คิดเป็นร้อยละ 26.72 กล่าวคือ ถ้าการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเองเพิ่มขึ้นความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเองและมีความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู พบว่า การแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .409$) คิดเป็นร้อยละ 16.72 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและมีความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู พบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .478$) คิดเป็นร้อยละ 22.84 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและมีความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู พบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .000$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .452$) คิดเป็นร้อยละ 20.43 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครูมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู

ในการวิจัยมีวิธีในการดำเนินการวิจัย คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) จำนวน 342 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล แบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 378 ฉบับ ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามโรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 109 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 194 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 28 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 47 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังโรงเรียนต่าง ๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 16 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถามการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .775 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .875 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .840 ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .683 และด้านการยึดมั่นต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .534

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ใน รูปแบบ Google Form จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 378 ชุด ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า เป็นแบบสอบถามที่

สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 65.88 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 42.32 มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 73.28 และมีระยะเวลาในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ 4- 6 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองของครู พบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเองของครูโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.79) แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = 1.09)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.68)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .517$) คิดเป็นร้อยละ 26.72 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .409$) คิดเป็นร้อยละ 16.72 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .478$) คิดเป็นร้อยละ 22.84 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .452$) คิดเป็นร้อยละ 20.43 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้นทั้งหมด ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้าการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองเพิ่มขึ้นความสุขในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การที่ครูสามารถแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และสามารถแสดงตัวตนของตนเองได้โดยไม่ต้องปิดบังหรือปรับเปลี่ยนตนเอง จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับ ครูสามารถแสดงตัวตนได้อย่างอิสระ จะช่วยลดความตึงเครียดจากการต้องปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้เข้ากับบทบาทความเป็นครู การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความสุขมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฏจรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย บุคลากรจะเคารพกติกาในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้จากความคิดของกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่าง ความเป็นตัวของตัวเอง รู้สึกเป็นส่วนร่วมของทีม สามารถทำงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่นได้รับการยกย่องจากสังคม

สมมติฐานที่ 2 การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูสามารถแสดงความคิดเห็น ความเชื่อ สามารถแสดงตัวตน ไม่ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้อื่น ไม่มีการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมการทำงานจะเอื้อให้เกิดความสุขในการทำงานและความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ทำให้ทำงานได้อย่างเป็นตัวเอง มีความสบายใจ ครูที่สามารถแสดงออกถึงแนวคิด และวิธีการที่เป็นเอกลักษณ์ สร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ ๆ ในแบบของตนเอง และปรับการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัว ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพงค์ชัย (2566) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคล นั้นรับรู้และยอมรับผลลัพธ์ของสิ่งนั้นได้ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบนความพึงพอใจและเกิดขึ้นจากการยอมรับโดยตัวของบุคคลโดยเฉพาะ และสอดคล้องกับแนวคิดของฉวีวิทย์ (2564) ได้กล่าวว่าคนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

สมมติฐานที่ 3 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูสามารถแสดงออกถึงตัวตนในโรงเรียนได้ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการถูกตัดสิน จะทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ และได้รับการสนับสนุน โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงตัวตนจะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และใส่ใจความเป็นอยู่ของครู ครูจะรู้สึกผูกพัน และมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากครูไม่ต้องขัดแย้งกับบทบาทที่สังคมคาดหวัง การแสดงออกถึงตัวตนอย่างเป็นธรรมชาติช่วยให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งและจริงใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ส่งผลให้ครูมีความผูกพันทางอารมณ์กับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฉวีวิทย์ (2563) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างมาก องค์กรควรมีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากหากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปในทางที่ดี ลดความผิดพลาดในการทำงาน พนักงานทำงานด้วยความรื่นรมย์ยินดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ลดปัญหาความเบื่อหน่ายในงาน อันนำไปสู่ปัญหาการเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสนใจในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน เพราะความสุขในการทำงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารนำไปวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลย์ธิดา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการทำงาน มีโอกาสในการสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานในระดับปานกลาง องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทางพนักงานเพื่อที่จะให้พนักงานนั้นได้สามารถแสดงแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ถ้าคิด ถ้าแสดงออกเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร

สมมติฐานที่ 4 การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู

ผลการวิจัยพบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูสามารถแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง แสดงออกถึงตัวตน บทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างอิสระ องค์การมีความเชื่อมั่นในคุณค่า และความสามารถของพวกเขา ภาควิชาในผลงานที่ทำการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้ครูรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์การ งานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับ รู้สึกว่าวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การเอื้ออำนวยต่อความเป็นตัวเอง ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์การนั้นต่อไป ส่งผลให้ครูมีความยึดมั่นในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิมานทอง (2559) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนได้ทำในสิ่งที่ตนรัก รู้สึกภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้ทำรู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้องค์การ และแนวคิดของอัมพร (2564) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำมีความสุข พึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีคุณค่าในการได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วย การช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในการสร้างสภาพแวดล้อม หรือสภาพปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่สามารถใช้คำพูดตามที่ท่านต้องการ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกถึงตัวตนของตนเองได้อย่างเต็มที่ แต่ต้องแสดงออกให้เหมาะสมกับกาลเทศะ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เคารพความแตกต่างของบุคคล และยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ครูรู้สึกที่สามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสิน จัดอบรมหรือพัฒนาในด้านที่ครูสนใจ เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ให้กับครู เพื่อให้ครูรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสุขในการทำงาน รวมถึงครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและองค์การโดยรวม

5.3.2 จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.2.1 ด้านความพึงพอใจในงานของครู ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านคิดว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ ดังนั้น องค์การควรแก้ไขปัญหาโดยการกระจายงานอย่างเหมาะสม หาแนวทางการลดภาระงานร่วมกัน ลดจำนวนงานหรือภารกิจที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง

โดยตรงกับการสอน เช่น งานเอกสารทางธุรการที่ซ้ำซ้อน เพื่อลดภาระงานนอกเหนือการสอนของครู โดยการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานธุรการหรืองานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การสอน

5.3.2.2 ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กรของครู ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่ชอบทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้เกษียณอายุ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของโรงเรียนควรสร้างระบบการทำงานที่คำนึงถึงการเรียนการสอนนักเรียนเป็นหลัก เสนอเส้นทางความก้าวหน้า เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร และนักเรียน รับฟังความคิดเห็นของครูและนำไปปรับปรุงการบริหารงาน สร้างโรงเรียนให้เป็นที่ที่ครูรู้สึกภูมิใจและอยากอยู่ต่อไปจนเกษียณ

5.3.2.3 ด้านการยึดมั่นต่อองค์กรของครู ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงเรียน และเพื่อนร่วมงานควรกล่าวชื่นชมผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในที่ประชุมและงานกิจกรรมต่าง ๆ สร้างความภาคภูมิใจกับครูเมื่อนักเรียนที่ครูสอนมีผลการเรียน หรือพฤติกรรมที่ดีขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจและความสนุกในงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในโรงเรียน ให้ครูรู้สึกมีคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

5.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู กล่าวคือ ถ้าการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองเพิ่มขึ้น ความสุขในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้มีความมั่นใจในการแสดงออกของตนเองเป็นตนเอง และสนับสนุนให้ครูสามารถเป็นตัวของตัวเองในการสอน และทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม และการเรียนการสอนของโรงเรียน ยอมรับความแตกต่างในแนวทางการสอน บุคลิกภาพ และความถนัดของครูแต่ละคน สนับสนุนให้ครูได้พัฒนาทักษะและความสามารถที่ตนเองถนัด ทั้งในด้านการสอน การใช้เทคโนโลยี หรือการทำกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ผู้บริหารของโรงเรียนควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู โดยให้ครูได้มีกิจกรรมทีมที่เน้นการแสดงตัวตน และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูได้รู้สึกมั่นใจในตนเอง ความสุขในการทำงานของครูเพิ่มขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนของรัฐ ควรศึกษากับครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน เนื่องจากการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองย่อมแตกต่างกัน เพราะข้าราชการครูมีข้อกำหนด ระเบียบวินัย และข้อบังคับมากกว่า อีกทั้งบริบทขององค์กรที่สังกัดอยู่มีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน ในขณะที่ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนมีความยืดหยุ่นมากกว่า

5.4.2 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู ควรศึกษาตัวแปรการแสดงออกของตนเองที่เป็นตนเองที่สัมพันธ์ต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์อย่างไรต่อตัวแปรอื่น ๆ ได้มากน้อยเพียงใด และโรงเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ให้ครูได้มีการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองมากยิ่งขึ้น

5.4.3 การศึกษาครั้งนี้พบว่า การแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ควรมีการวิจัย และพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเอง เพื่อเพิ่มการแสดงออกของครู เมื่อครูแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองเพิ่มขึ้น ความสุขก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรรณิการ์ สุจิตฺตประเสริฐ. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรกองบริหารงานกลาง สำนักงานอธิการบดี*. ทุนโครงการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.
- กาญจนา มูลศาสตร์. (2565). *อุดมคติของครูยุคใหม่จะเป็นอย่างไร*. สืบค้นจาก :
<https://thecitizen.plus/node/54036>
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). *ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 19(2), 26-38.
- ฉัฐวิณ ฉายสุวรรณ. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐภูมิ ราชบุรี. (2563). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.
- ณัฏฐิธร ศรีรักษา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยา เขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง*. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธนกร จันทร์สี, ดร.สุชาติ บางวิเศษ และดร.จ่านง ศรีมังกร. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *The Nation and International Graduate Research Conference 2016*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia. : 1236-1243.
- ธรรมรัตน์ โพธิ์สุวรรณปัญญา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). การสร้างสรรค์ความสุขของครูผู้สอน. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 2(2), 190-202.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, 2563.
- นัฏจรี เจริญสุข. (มกราคม – มีนาคม 2566). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 8(1), 123-139.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- พงศ์ชัย ญัฏฐโสภณ. (2566). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ) สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พสนัน นิมิตรไชยนนท์ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 11(3), 160-176.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567*. สืบค้นจาก : <https://siamrath.co.th/c/505996>.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน*. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรญา สารานิกิจ. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืน ในบุคลากรภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลย์ธิดา ยานนาวา. (2564). *ปัจจัยกำหนดระดับความสุขคนทำงานในองค์กร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วินัย เจียรวัฒนวิทย์. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่างสง (ประเทศไทย) จำกัดและบริษัทในเครือ*. สืบค้นจาก : <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991025.pdf>.
- วิมานทอง ชีพสุโกส. (2559). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่*. รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2565). *การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(1), 401-415.
- ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้*. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 69-80.

- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก*. รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อนัญญา ยลถวิล. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมารสี สันตพัฒน์. (2566). *การสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของเขตสุขภาพที่ 1*. งานวิจัย, สสจ.เชียงใหม่.
- อัศววัฒน์ เมธีวีระโยธิน วุฒิมงคล. (2565). *ความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงเทพใต้*. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Thai health life. (ม.ป.ป.) *ความสุข และความสุขในการทำงาน*. สืบค้นจาก : <https://thaihealthlife.com/ความสุข/>.

ภาษาอังกฤษ

- Bailey, E. & Iyengar, S. (2020). *Be Yourself: Authenticity on Social Media Leads to a Happier Life*. CBS Newsroom. From. <https://business.columbia.edu/press-releases/cbs-press-releases/be-yourself-authenticity-social-media-leads-happier-life>.
- Bailey, E. R., Matz, S. C., Youyou, W., & Iyengar, S. S. (2020). *Authentic self-expression on social media is associated with greater subjective well-being*. From <https://www.researchgate.net/publication/345322711>.
- Bargh, J. A., McKenna, K. Y., & Fitzsimons, G. M. (2002). Can you see the real me? Activation and expression of the “true self” on the Internet. *Journal of social, 58*(1), 33-48.
- Beaumont, L. R. (2009). *Authentic Expression*. From <https://emotionalcompetency.com/candor.htm>
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment, 16*(1), 101–116.
- Cable, D. M., & Kay, V. S. (2011). Striving for Self-Verification during Organizational Entry. *Academy of Management Journal, 55*(2), 360-380.
- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, R. B. (2013). Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization around Newcomers’ Authentic Self-expression. *Sage Journals, 58*(1), 1-36.
- David, E. M., Kim, T. Y., Farh, J. L., Lin, X., & Zhou F. (2020). Is ‘be yourself’ always the best advice? The moderating effect of team ethical climate and the mediating effects of vigor and demand–ability fit. *Sage Journals, 74*(3), 437–462.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4), 384-412.

- Goffee, R. & Jones, G. (2006). Getting personal on the topic of leadership: Authentic self-expression works for those at the top. *Human Resource Management International Digest*, (14)4, 32-34. <https://doi.org/10.1108/09670730610666382>
- Graham, S. M., Huang, J. Y., Clark, A. S., & Helgeson, V. S. (2008). The Positives of Negative Emotions: Willingness to Express Negative Emotions Promotes Relationships. *Sage Journals*, 34(3), 394-406. <https://doi.org/10.1177/014616720731128>
- Jangra, P. (2016). To Be Happy, Be Authentic. *Positive Psychology, self-development*. From <https://www.thepositivepsychologypeople.com/to-be-happy-be-authentic/>
- Nash, J. (2018). *What Is Self-Expression? (20 Activities + Examples)*. From <https://positivepsychology.com/self-expression/>
- Kim, H. S., & Ko, D. (2007). Culture and self-expression. In C. Sedikides & S. Spencer (Eds.). *The self. Psychology Press*, 325-342.
- Kim, T. Y., Gilbreath, B., David, E. M., & Kim, S. (2019). Self-verification striving and employee outcomes: The mediating effects of emotional labor of South Korean employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (31)7, 2845-2861.
- Mckenna, K. Y. A., Green, A. S., & Gleason, M. E. J. (2002). Relationship Formation on the Internet: What's the Big Attraction? *Journal of Social*, (58)1, 9-13. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00246>
- Tshivhase, M. (2015). *On the possibility of authentic self-expression*. From <https://www.researchgate.net/publication/283556018>.
- Skinner, I. (2021). *Authenticity - Is it achievable and will it make you happy?* From <https://www.linkedin.com/pulse/authenticity-achievable-make-you-happy-ian-skinner>
- Swann, W. B. (1983) Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. *Social Psychological Perspectives on the Self*, 2, 33-66.

- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Winnicott, D. W. (1960). *Ego distortion in terms of true and false self*. The Maturational Process and the Facilitating Environment : Studies in the Theory of Emotional Development. New York City : International Universities Press : 140–57.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. Harper and Row Publications.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองและความสุข
ในการทำงานของครู

1. อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี
หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. นายเจนณรงค์ พรหมหลวง ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป.๖๑๖.๕/2567 วันที่ ๑๐ มิถุนายน 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวอรุณรัตน์ สุขทewa นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการ
ทำงานของครู” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537.....

ที่...ศป 316.1/2567.....วันที่ 10 มิถุนายน 2567.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นางสาวอรุณรัตน์ สุขเหว้า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการ
ทำงานของครู” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๔๖. ๑



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำ
สารนิพนธ์

เรียน นายเจนณรงค์ พรมหลวง

ด้วย นางสาวอรุณรัตน์ ศุขเทวา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของ
ครู” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษามีความ
ประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเอง

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
1	ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน	1	1	1	1
2	ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับคนอื่น ๆ	1	1	1	1
3	ท่านไม่สามารถใช้คำพูดตามที่ท่านต้องการ	1	1	1	1
4	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ	1	1	1	1
5	ท่านไม่สามารถแต่งกาย หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับบุคลิกของท่าน	1	1	1	1
6	ท่านได้แสดงออกตามบุคลิกของท่าน ไม่ได้กระทำเพราะถูกคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
7	ท่านได้แสดงออกทางความคิดเห็นจริง ๆ ในที่ทำงานโดยไม่มีบุคคลอื่นบังคับหรือกดดัน	1	1	1	1
8	ไม่ว่าผู้ปกครอง จะคาดหวังท่านอย่างไรก็ตาม ท่านก็ยังแสดงออกเป็นตัวของตัวเองเสมอ	1	1	1	1
9	ท่านไม่สามารถแสดงออกตามที่ท่านเป็นจริง ๆ เพราะสังคมกำหนดให้ครูต้องมีภาพลักษณ์ของครู	1	1	1	1
10	แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน	1	1	1	1

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุข
ในการทำงานของครู

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	2	3	
ด้านความพึงพอใจในงาน					
1	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	1
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	1	1	1	1
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพของท่าน	0	1	1	0.67
4	ท่านชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนี้	1	1	1	1
5	ท่านเบื่อหน่ายการบริหารงานของหัวหน้างานของท่าน	1	1	1	1
6	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น	1	1	1	1
7	ห้องเรียนที่ท่านสอนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอน	1	1	1	1
8	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการสอนอยู่ในสภาพดี	1	1	1	1
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร					
9	เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปโรงเรียน	1	1	1	1
10	ท่านรักและผูกพันในโรงเรียนที่ท่านสอน	1	1	1	1
11	ท่านไม่อยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ	1	1	1	1
12	โรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน	1	1	1	1
13	ท่านไม่รู้สึกละอายใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	1	1	1	1
14	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในการทำให้โรงเรียนเติบโตต่อไปได้	1	1	1	1
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร					
15	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1
16	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า	1	0	1	0.67
17	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	1	0	1	0.67
18	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ	1	0	1	0.67
19	ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหางานของท่านเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน	1	0	1	0.67

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู

การแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง (Authentic Self-Expression)

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted
 ของการแสดงผลออกของตนอย่างเป็นตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน	.677	.742
2	ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับคนอื่น ๆ	.549	.748
3	ท่านไม่สามารถใช้คำพูดตามที่ท่านต้องการ	.355	.764
4	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ	.472	.745
5	ท่านไม่สามารถแต่งกาย หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับบุคลิกของท่าน	.394	.753
6	ท่านได้แสดงออกตามบุคลิกของท่าน ไม่ได้กระทำเพราะถูกคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา	.337	.773
7	ท่านได้แสดงออกทางความคิดเห็นจริง ๆ ในที่ทำงานโดยไม่มีบุคคลอื่นบังคับหรือกดดัน	.599	.749
8	ไม่ว่าผู้ปกครองจะคาดหวังท่านอย่างไรก็ตาม ท่านก็ยังแสดงออกเป็นตัวของตัวเองเสมอ	.138*	-
9	ท่านไม่สามารถแสดงออกตามที่ท่านเป็นจริง ๆ เพราะสังคมกำหนดให้ครูต้องมีภาพลักษณ์ของครู	.515	.738
10	แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน	.448	.766
ค่าความเชื่อมั่นของการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเองโดยรวม			.775

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

ความสุขในการทำงานของครู (Happiness at Work of Teachers)

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความสุขในการทำงานของครู

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)			.840
1	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	.396	.866
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	.456	.865
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพของท่าน	-.078*	-
4	ท่านชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนี้	.767	.857
5	ท่านเบื่อหน่ายการบริหารงานของหัวหน้างานของท่าน	-.118*	-
6	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น	.495	.869
7	ห้องเรียนที่ท่านสอนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอน	.637	.863
8	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการสอนอยู่ในสภาพดี	.512	.865
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment)			.683
9	เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปโรงเรียน	.663	.858
10	ท่านรักและผูกพันในโรงเรียนที่ท่านสอน	.765	.855
11	ท่านไม่อยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ	.453	.877
12	โรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน	.557	.862
13	ท่านไม่รู้สึกละอายใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	.305	.889
14	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในการทำให้โรงเรียนเติบโตต่อไปได้	.485	.867
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร (Engagement)			.534
15	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	.670	.858
16	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า	.433	.867

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
17	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	.459	.868
18	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ	.214	.891
19	ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานของท่านเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน	.134*	-
ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานของครูโดยรวม			.875

*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตัวอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1) เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2) อายุ

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

☐ มากกว่า 60 ปี

3) ระดับการศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

4) ระยะเวลาในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 – 3 ปี

☐ 4 – 6 ปี

☐ 7 – 9 ปี

☐ มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงออกของตนอย่างเป็นตนเอง (Authentic Self-Expression)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านได้แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง เมื่ออยู่ในโรงเรียน					
2	ท่านได้แสดงออกตามที่ท่านต้องการโดยไม่ต้องพยายามแสดงออกให้เหมือนกับคนอื่น ๆ					
3	ท่านไม่สามารถใช้คำพูดตามที่ท่านต้องการ					
4	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางสีหน้าตามที่ท่านต้องการ					
5	ท่านไม่สามารถแต่งกาย หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับบุคลิกของท่าน					
6	ท่านได้แสดงออกตามบุคลิกของท่าน ไม่ได้กระทำเพราะถูกคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา					
7	ท่านได้แสดงออกทางความคิดเห็นจริง ๆ ในที่ทำงานโดยไม่มีบุคคลอื่นบังคับหรือกดดัน					
8	ท่านไม่สามารถแสดงออกตามที่ท่านเป็นจริง ๆ เพราะสังคมกำหนดให้ครูต้องมีภาพลักษณ์ของครู					
9	แม้ว่าสังคมจะคาดหวังอย่างไรก็ตาม แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้แสดงความเป็นตัวตนที่แท้จริงของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู (Happiness at Work of Teachers)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง จริงมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง จริงมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง จริงปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง จริงน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง จริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)						
1	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านต้องรับผิดชอบ					
3	ท่านชอบทำงานกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนนี้					
4	โรงเรียนที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น					
5	ห้องเรียนที่ท่านสอนมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการสอน					
6	อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้สำหรับการสอนอยู่ในสภาพดี					
ด้านความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร (Affective organizational commitment)						
7	เมื่อตื่นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปโรงเรียน					
8	ท่านรักและผูกพันในโรงเรียนที่ท่านสอน					
9	ท่านไม่อยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ					
10	โรงเรียนให้ความสำคัญกับท่านว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน					
11	ท่านไม่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
12	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านมีความสามารถในการทำให้โรงเรียนเติบโตต่อไปได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการยึดมั่นต่อองค์กร (Engagement)						
13	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
14	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่า					
15	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
16	ท่านไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านทำ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : นางสาวอรุณรัตน์ สุขทewa
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกของตนเองอย่างเป็นตนเองและความสุขในการทำงานของครู
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

วันเดือนปีเกิด : 30 พฤศจิกายน 2534
 ประวัติการศึกษา : พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีราชินูทิศ จังหวัดอุดรธานี
 พ.ศ. 2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ประวัติการทำงาน : นักวิชาการศึกษา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ