

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ
THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF LIFE AND
HAPPINESS IN WORKING OF SARASAS AFFILIATED SCHOOL
TEACHERS' IN SAMUPRAKARN

สุวรรณี นลาดเอื้อ¹

Suwannee Chaladue

Received May 25, 2022

Revised June 20, 2022

Accepted July 8, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรปราการ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ และโรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Krejcie, & Morgan จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ และสถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด เท่ากับ 0.943 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิต ความสุข คุณครู

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the level of quality of life in working of Sarasas Affiliated School Teachers' in Samutprakarn, 2) To study the level of happiness and the relationship between the level and the quality of life and the level of happiness in working of Sarasas Affiliated School Teachers' in Samutprakarn. The participants were from Sarasas Witaed Samutprakarn School, Sarasas Witaed Suksa

¹ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้เขียนหลัก อีเมล: suwannee26apple@gmail.com

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Corresponding Author,

E-mail Address: suwannee26apple@gmail.com

School and Sarasas Witaed Savarnabhum School. There were 226 participants in this research which used Krejcie, & Morgan formula, selected by stratified random sampling. The instruments were 5 level rating scale questionnaires with the reliability of 0.98 and 0.99. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were revealed that: 1) Teachers from Saroses Affiliated School in Samutprakarn received the quality of life in working overall at a moderate level and a high level of level of happiness. 2) The relationship between the quality of life and happiness in working of teachers from Sarasas Affiliated School in Samutprakarn was positively correlated with the happiness in working, with a statistical at the level of 0.01.

Keywords: Relationship, Quality of life, Happiness, Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์การมหาชน, 2562) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ปี พ.ศ. 2560 - 2564 ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญมากในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงต่อไปได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานการศึกษา (Kim and Cho, 2003) เรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศเกาหลีโดยเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการมีระดับต่ำกว่าพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีมิติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อการใช้คุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ และ (เนงลักษณ์ ฤทธิ์คำ, 2560) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของครูและเพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู วิจัยตามแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Walton, 1973, pp. 12-16) พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน ส่งผลให้ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (Oliver, 1996) สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านและบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาคือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ และการพัฒนาโดยรอบเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่สามารถนำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมทั้งการเป็นส่วนหนึ่งที่ดีในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ (เมธาพร ผังลักษณ์, 2559) งานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู พบว่า ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003, pp. 652-655) ซึ่งประกอบ 4 ด้านดังนี้ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก จากการวิจัยข้างต้น พบว่าคุณภาพชีวิต มักถูกนำมาใช้ร่วมกับความสุข ซึ่งสามารถพบได้ในทฤษฎีและคำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร จึงสามารถสะท้อนการวัดระดับคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในระดับที่น่าเชื่อถือได้ เพื่อใช้เป็นตัวแปรในการนิยามคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบันโรงเรียนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องการพัฒนาความสามารถของครูให้ควบคู่กับคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่สูงขึ้น ในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19

ตามการประกาศชื่ออย่างเป็นทางการที่เรียกว่า โรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ขององค์การอนามัยโลก และพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คน ผ่านละอองฝอยขนาดเล็กขององค์การอนามัยโลก (UNESCO, 1980) ได้ประกาศให้การระบาดครั้งนี้ เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศในวันที่ 30 มกราคม 2563 เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดการระบาดไปทั่วโลก กรมควบคุมโรคประเทศไทยได้เปิดศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน ซึ่งมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ตั้งแต่เวลา 21.00 น. โดยได้มีการกำหนดให้โรคติดเชื้อจากไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตราย อยู่ในลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง การป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่ออันตราย COVID-19 (กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน, 2563) ส่งผลให้ปัจจุบัน ครม.มีหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นจากอดีต การปรับปรุงแบบการสอนเป็นแบบออนไลน์ เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้แตกต่างจากเดิม ให้ทันสมัยตามยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงพบว่า ครูและนักเรียนไม่มีความสุขจากการเรียนออนไลน์ ถึงขั้นเสี่ยงเกิดปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อ (สุขภาพสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (วปส.), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), และสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.), 2559) ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นหนึ่งใน 50 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่พบผู้ติดเชื้อเป็นอันดับต้นๆของประเทศไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลให้โรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่อยู่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ เด็กนักเรียนต้องหยุดการเรียนการสอนในโรงเรียน และคุณครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดสมุทรปราการ มีการปรับการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ 100% คุณครูปฏิบัติงานแบบ Work from home คือ การทำงานที่บ้าน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการปรับเปลี่ยนการเรียน ต้องปรับตัวกับระบบการเรียนการสอนส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงานลดน้อยลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนของระบบการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จังหวัดสมุทรปราการ

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพในการปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรในการสร้างความสุขให้กับคุณครูในโรงเรียนต่อไปในอนาคต เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการบริหารจัดการกำหนดแผนงานทางวิชาการ การบริหารความสุขในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มแนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคตและเป็นที่ยอมรับของสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขและระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ

บททวนวรรณกรรม

บุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญหรือเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน บุคคลส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่กระบวนการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ดังนั้น ในที่ปฏิบัติงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง จากสถานที่ที่ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนส่วนใหญ่ใช้ช่วงเวลามากกว่า 8-9 ชั่วโมง ต่อวัน ดังนั้น การสร้างความสุขในที่ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน งานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการได้ศึกษาทั้งให้ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Dessler (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้มนุษย์เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมี 10 ประการด้วยกัน ดังนี้ 1) คุณค่าของงานที่ทำ 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีความมั่นคง 3) ค่าตอบแทนที่ได้รับและผลประโยชน์ที่มีเพียงพอ 4) หลักประกันในการทำงานต้องมีความมั่นคง 5) การควบคุมดูแลให้มีความเหมาะสม 6) การได้รับรู้ผลงานที่ได้ปฏิบัติงาน 7) การมีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าในงาน 8) การได้รับความดีความชอบจากการทำงาน 9) มีสภาพสังคมภายในและภายนอกที่ดี และ 10) การได้รับความเป็นธรรมและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973, pp. 12-16) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair-compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่มีสมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ และสำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันในปัจจุบัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy work condition) คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อไม่ตีร่างกาย ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับความสว่าง ความคุมทางเสียง และบรรยากาศรอบด้าน

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity of human capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ตนเองและการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานตามทักษะเฉพาะตามความรู้ที่มี ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความท้าทายในการทำงานได้ โดยการใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมถึงความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) คือ พนักงานมีโอกาสดำเนินชีวิตของงานที่มีความสำคัญส่งผลต่อความมั่นคงในหน้าที่ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนารายในองค์กรและในแต่ละสายงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ การรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน การไม่มีอคติระหว่างบุคคลจนเกิดการขัดแย้งซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของส่วนบุคคล (Constitutionalism) คือ บุคคลมีสิทธิในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างโดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย รวมถึงสิทธิความเป็นส่วนตัวทางด้านครอบครัว หน้าที่การงาน ชื่อเสียง และทางทรัพย์สินค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมกับพนักงานให้มีความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น (Total life space) คือ ชีวิตการทำงานของบุคคลต้องจัดให้เกิดความสมดุลกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทชีวิตของตนเอง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมภายในองค์กรเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ต่อสังคม ต่อสภาพแวดล้อมซึ่งกระทำอย่างสม่ำเสมอ อาทิ การสนับสนุนกิจกรรมปลูกป่า ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกับเยาวชนในท้องถิ่น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต Dessler (1991) และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาเป็นกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคุณครูในบริบทของการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในงานวิจัยครั้งนี้ กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข ได้ผลักดันแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่เป็นสุข มีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อพัฒนาแนวคิด

เพื่อจัดโครงสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

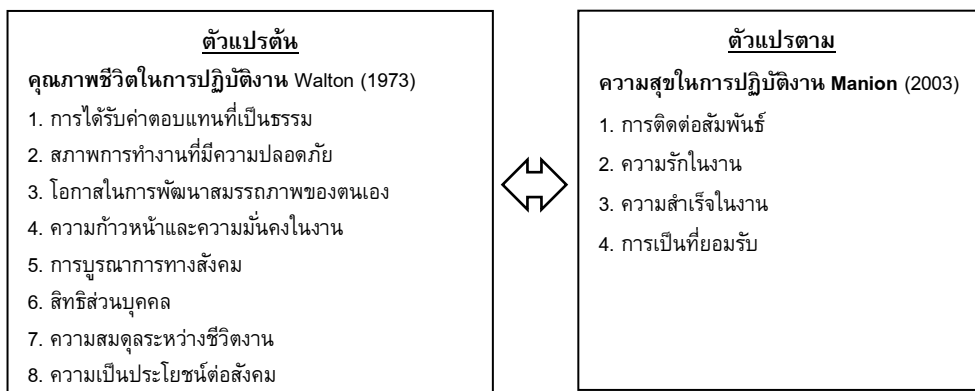
แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

นักทฤษฎีและนักคิดอธิบายให้รายละเอียดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานในรูปแบบการวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบ ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2000) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดี ที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือการตั้งเป้าหมายหลักของชีวิตในแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน อาทิ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคล ที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน สำหรับแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Warr (1990) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายอาชีพที่มีชั่วโมงปฏิบัติงานมากกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และจากแนวคิด ความสุขในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) อธิบายไว้ว่า ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่สามารถจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า จากการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อพัฒนาแนวคิด เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่นำไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อหาความสัมพันธ์และสาเหตุที่ก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาตัวแปรที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยปลายทางหรือตัวแปรตามที่สะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้มีสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากแนวคิดของ Walton (1973) และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จากแนวคิดของ Manion (2003) นำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อสอดคล้องกับบริบทในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีรายละเอียดและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ คุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ประกอบด้วย โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรปราการ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ และโรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 550 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เดือนพฤศจิกายน 2563) ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, & Morgan (1970) (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554, น. 84) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% และวิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัด กำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 226 คน (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554, หน้า 72 - 84) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่

ฝ่ายงานในแต่ละโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสมุทรปราการ	183	75
1.1 คุณครูระดับอนุบาล 1-3	64	26
1.2 คุณครูระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6	77	32
1.3 คุณครูระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6	42	17
2. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ	175	72
2.1 คุณครูระดับอนุบาล 1-3	60	25
2.2 คุณครูระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6	55	22
2.3 คุณครูระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6	60	25
3. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา	192	79
3.1 คุณครูระดับอนุบาล 1-3	63	26
3.2 คุณครูระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6	71	29
3.3 คุณครูระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6	58	24
รวม	550	226

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจาก 1) การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการกำหนดคำนิยามตัวแปร 2) ดำเนินการสร้างข้อคำถามจากคำสำคัญของแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการประเมิน 3) นำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) 4) หาค่าในสูตรดัชนีหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ถ้า $IOC \geq 0.5$ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ (สมบูรณ์ สุริยวงศ์ และคนอื่นๆ, 2553, หน้า 287-298) 5) ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับคุณครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ผู้วิจัยทำการสำรวจทั้งในรูปแบบเอกสารและในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดส่งผ่านทาง E-mail และผ่านช่องทาง LINE Group โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามถูกต้องเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานใช้

การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-Deviation SD) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554, หน้า 72-84) ของทุกข้อคำถามในแต่ละด้าน และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พรรมณี ลีกิจวัฒน์, 2551, น. 143)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01-0.19	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.20-0.39	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.40-0.59	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.60-0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.80-0.99	มีความสัมพันธ์สูงมาก
1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสมบูรณ์

การแปลความหมายทิศทางของความสัมพันธ์

ค่า r มีค่าเป็น (+) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ค่า r มีค่าเป็น (-) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางลบ

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.10 อายุ 25-30 ปี ร้อยละ 56.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.80 ตำแหน่งหน้าที่ครูระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ร้อยละ 54.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 82.70 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	129	57.10
หญิง	97	42.90
รวม	226	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	58	25.66
25-30 ปี	127	56.19
31-40 ปี	29	12.83
41-50 ปี	10	4.42
51-60 ปี	2	0.90
รวม	226	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.90
ปริญญาตรี	212	93.80
ปริญญาโท	12	5.30
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	226	100.00

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคุณครู โรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.62 และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.42 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.24 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 3.20 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 2.83 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	2.83	0.40	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	3.29	0.51	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.62	0.41	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.37	0.48	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.42	0.51	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.24	0.78	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ	2.94	0.67	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.20	0.60	ปานกลาง
รวม	3.24	0.43	ปานกลาง

ผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ จากตารางที่ 5 พบว่า คุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ย 3.61 และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ย 3.58 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย 3.45 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ เป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความสุข
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.45	0.67	ปานกลาง
2. ด้านความรักในงาน	3.61	0.38	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.67	0.59	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.58	0.43	มาก
ภาพรวม	3.58	0.46	มาก

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์

($r = 1.000$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง -0.008-1.000 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในภาพรวมกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม ($r = 1.000$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวม ($r = 0.943$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ($r = 0.943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาถึงความสุขในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 1 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.843$) และมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์มาตรฐาน 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.753$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = 0.718$) และด้านความรักในงาน ($r = 0.681$) ดังตารางที่ 5

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ($r = 0.401$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาถึงความสุขในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในเกณฑ์มาตรฐาน 1 ด้าน คือ ด้านความรักในงาน ($r = 0.401$) และพบว่ามีความสัมพันธ์ต่ำกว่าเกณฑ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = 0.262$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = 0.165$) และด้านความสำเร็จในงาน ($r = -0.008$) เรียงตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการปฏิบัติงาน				ภาพรวม
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	
Correlations					
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	0.262**	0.401**	- 0.008	0.165*	0.401**
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	0.769**	0.461**	0.689**	0.552**	0.820**
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	0.754**	0.751**	0.629**	0.781**	0.833**
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.534**	0.840**	0.631**	0.607**	0.771**
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.296**	0.868**	0.356**	0.462**	0.600**
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	0.789**	0.343**	0.578**	0.550**	0.766**
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่นๆ	0.696**	0.436**	0.408**	0.630**	0.746**
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.843**	0.681**	0.753**	0.718**	0.943**
ภาพรวม	0.917**	0.770**	0.832**	0.874**	1.000

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ

ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

1) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.41 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสนับสนุนให้คุณครูเข้าร่วมงานประชุมสัมมนาในหน่วยงานต่าง ๆ และให้ความสะดวกต่อการค้นคว้าข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้คุณครูถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งไปในทางเดียวกันกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพและมีความสุขเพื่อให้ชีวิตของตนเองดำเนินต่อไป มีความต้องการทางด้านจิตใจและด้านร่างกายสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) พบว่า ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความ สามารถอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาได้ป้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานของคุณครู อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.42 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 ทั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณครูปฏิบัติงานตามวันและเวลาราชการ จึงทำให้คุณครูส่วนใหญ่มีโอกาสมพบปะสังสรรค์กันน้อย การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.37 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.48 ทั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณครูผู้สอน การสนับสนุนให้คุณครูศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง 4) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 ทั้งนี้ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของคุณครู มีการจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบระเบียบ พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.24 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.78 ทั้งนี้เนื่องมาจากคุณครูมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามที่ภาระหน้าที่ของตนเอง แต่โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันและการได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวม ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง 6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.20 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.60 ทั้งนี้อาจมาจากโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ โดยมีการสนับสนุนจากคุณครูภายในโรงเรียน เพื่อให้คุณครูได้มีส่วนร่วมกับชุมชน แต่คุณครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมน้อย 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.67 ทั้งนี้อาจเกิดมาจาก ครูมีงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จทันในช่วงเวลาที่กำหนดเกิดการปฏิบัติงานเกินเวลาทำให้คุณครูมีเวลาให้กับครอบครัวไม่เพียงพอ และร่วมถึงสิทธิการลาหยุดงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่อยู่ในระดับน้อยสุด คือ 8) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่

2.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.40 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีสวัสดิการกองทุนอัตราเงินสะสมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงเงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังน้อย

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า 1) ด้านความสำเร็จในงานภาพรวมอยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.67 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.59 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานที่เน้นความสำคัญการมีส่วนร่วมการมีกิจกรรมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้คุณครูแสดงความสามารถเฉพาะทางของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้คุณครูมีความเชี่ยวชาญต่อสายวิชาชีพของตนซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Manion (2003) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ว่าการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายโดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมาย 2) ด้านความรักในงานภาพรวมอยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.61 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.38 ทั้งนี้เนื่องจากสายงานอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Manion (2003) ที่กล่าวว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน การรับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับภาพรวมอยู่ในระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43 ทั้งนี้อาจมาจากสภาพการปฏิบัติงานมีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มทุกวัน จึงทำให้คุณครูโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้รับความเชื่อใจจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีสภาพดี ซึ่งไปในทางเดียวกันกับ Manion (2003) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ว่าการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อใจจากผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติ และระดับน้อยสุดคือ 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่ 3.45 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.67 ทั้งนี้เนื่องมาจากหน้าที่ที่ต้องความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของคุณครูเกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกันในช่วงระยะเวลาที่นาน ทำให้เกิดความรักและความผูกพันต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ซูพรรณเจริญ (2562) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านติดต่อสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ในเครือ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้โรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณครูทุกคนว่าเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จและความก้าวหน้าของการศึกษา จึงได้มีนโยบายในการบริการทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงเกิดการปรับปัจจัยพื้นฐานทางคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การมีอัตราเงินสะสมและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพและการสนับสนุนให้คุณครูได้รับการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอร่วมถึงการให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานในระดับสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชนก ซูพรรณเจริญ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ: กรณีศึกษาพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผลการศึกษาที่ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อนำไปพิจารณาและหาแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครู และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง พบว่า คุณครูมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 3.62 โดยสอดคล้องกับความต้องการให้ ผู้บริหารและหน่วยงานสนับสนุน เพิ่มช่องทางให้คุณครูมีโอกาสนในการพัฒนาและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้คุณครูเกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จและเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า ระดับความเห็นการรับค่าตอบแทน เงินเดือน และสิทธิผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 2.83 ผู้บริหารและหน่วยงานสนับสนุนควรปรับปรุง หรือพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้เทียบเท่ากับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยุติธรรม และรวมถึงการปรับสวัสดิการต่างๆ เพื่อแบ่งเบาภาระให้กับคุณครู โดยพิจารณาตามสิทธิที่ควรได้รับ เช่น ปริมาณงาน และความรู้ความสามารถของคุณครู เพื่อให้คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีผลต่อเนื่องในระยะยาว ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ควรได้รับ

3. ความสุขในการปฏิบัติงานความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหลายด้าน ปัจจุบันการได้รับการยกย่องหรือการได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า และการรับโอกาสในการพัฒนาตนเองส่งผลน้อยต่อคุณครู ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญ ซึ่งแนวทางที่จะส่งผลต่อความสำคัญของคุณครูที่ชัดเจน โดยการเปิดโอกาสให้คุณครูได้มีช่วงเวลาเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม หรือการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของคุณครูให้สูงขึ้น จนเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสุขและจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึก หรือสัมภาษณ์ถึงวิธีการเกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ยั่งยืน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูเพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ทำให้ระดับความสุขของการปฏิบัติงานของคุณครู เพิ่มขึ้นหรือลดลง

3. ควรศึกษาต่อโดยงานวิจัยโดยนำผลที่ได้มาพัฒนาแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน. (2563). รายงานประจำปี 2563 กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/ddce/news.php?news=22771&deptcode=>

พรรณณี ลิกิจวัฒน์. (2551). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดี.ดี.บุ๊ค สโตร์.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของคุณครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาณะเชิงเทรา เขต1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

มนชนก ชูพรรณเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น.*

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

- นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครุศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (วปส.), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.). (2559). *สุขภาพคนไทย 2559: ตายดีวิถีที่เลือกได้* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์การมหาชน. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยหลักการและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุดารัตน์ สีลัง. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์, บุญมี พันธุ์ไทย, สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และ สมจิตรา เรืองศรี. (2553). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Kim, M., & Cho, K.H. (2003). *Quality among government employees*. *Social Indicators Research*, 387-409.
- Manion, J. (2003). Joy at work, creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Oliver, J. P. J. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.
- UNESCO. (1980). Evaluation the Quality of life in Belgium. *Social Indicators Research*, 212), 312.
- Walton, E. (1973). Quality of Working Life: What is it. *Sloan Management Review*, 47), 49-55.