

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1  
Work Happiness of Teachers in Educational Institutions under  
Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1

<sup>1</sup>ชลธารา หนูแก้ว Chontara Nukaew

<sup>2</sup>นวรรตน์ ไวชมภู Navarat Waichompu

<sup>1,2</sup>คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1,2</sup>Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

<sup>1</sup>Corresponding author, e-mail: chontara.nuk106@hu.ac.th

Received February 5, 2025; Revised February 16, 2025; Accepted: April 20, 2025



### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วิชยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยใช้โปรแกรม G\*Power Analysis และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ท่าน สำหรับสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.909 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.503$ ,  $SD=0.306$ ) 2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามเพศ และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานและวิชยฐานะ ภาพรวมพบว่ารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่าด้านการติดต่อ



สัมพันธ์ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความรักในงาน สร้างความตระหนักให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ด้านความสำเร็จในงาน มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ ควรส่งเสริมให้ครูได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน

**คำสำคัญ:** ความสุข; การทำงานของครู; ประถมศึกษา; จังหวัดพัทลุง

## Abstract

The research aimed were 1) examine the level of job satisfaction among teachers in educational institutions under the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1, 2) compare the job satisfaction levels of teachers based on variables such as gender, qualifications, work experience, and school size, and 3) explore strategies for enhancing job satisfaction among these teachers. determined through G\*Power Analysis and used Stratified Random Sampling according to the size of the educational institution and use simple random sampling and key informants and number of 6 people for interviews. The sample group used was teachers in educational institutions under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 252 teachers. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire. It has a content validity value ranging from 0.67-1.00. and an overall reliability of .909. Statistical analyses included percentage calculations, means, standard deviations, t-tests, and ANOVA and tested the pairwise means using the LSD method. The results revealed that 1) Overall job satisfaction among teachers in the Phatthalung Primary Educational Service Area Office 1 was rated high ( $\bar{X}=4.503$ ,  $SD=0.306$ ). 2 ) A comparison of job satisfaction levels indicated no significant differences based on gender or school size; however, differences were noted among teachers with varying work experience and qualifications. Specifically, recognition showed statistically significant differences at the .05 level. 3) Guidelines for enhancing job satisfaction included four key areas: relationship building through promoting inclusive participation and open communication; work passion through fostering professional pride and motivation; work achievement through matching tasks with teachers' aptitudes; and recognition through encouraging knowledge sharing among colleagues and promoting organizational development participation.

**Keywords:** Happiness; A Work of Teacher; Primary Education; Phatthalung Province

## บทนำ

ปัจจุบันโลกพัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานขององค์กร โดยไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ตลอดเวลา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญ มีหน้าที่

จัดการศึกษาผ่านการถ่ายทอดจากครูผู้สอนโดยตรง การปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่จึงเต็มไปด้วยแรงกดดันจากหลายทาง ซึ่งมักส่งผลเสียต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วย การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำแล้วนั้น ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคลให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความยินดี มีความสุขในการทำงาน ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานขององค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน (กอกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ, 2563) จากข้อมูลสยามรัฐออนไลน์ได้กล่าวว่าเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมามีเว็บไซต์ Reader's Digest เปิดเผยผลสำรวจเรื่อง “ความสุขในการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพ” ของ BambooHR Survey ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม 2020 ถึงมิถุนายน 2023 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสายการศึกษา “ครู” มีความสุขน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากบุคลากรสายสุขภาพ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ครูไม่มีความสุขและมีความสุขเพิ่มขึ้น ได้แก่ การทำงานหนักเกินไป ความเครียดสะสมในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ การได้รับค่าจ้างที่น้อยเกินไป และความกดดันเรื่องหลักสูตร (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2567)

อาชีพครูนอกจากมีหน้าที่สอนนักเรียนแล้ว ครูยังมีงานอื่นอีกหลากหลายอย่างที่ต้องรับผิดชอบ การทำงานในปัจจุบันจึงส่งผลให้เสี่ยงต่อการเกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากมาย ทำให้ไม่เกิดความสมดุลและความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการพูดถึงใส่ใจดูแลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ควรมีการแนะนำช่วยเหลือบุคลากรเวลามีปัญหา เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถทำความรู้จักกันให้มากกว่านี้ มีการจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย มีความเหมาะสมในแง่ของระดับความสามารถของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความเครียด ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน (เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562) จากการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำนวน 5 ท่าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำร่องในการทำวิจัย ได้ทราบปัญหาที่ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เช่น ภาระงานด้านเอกสารที่มีปริมาณมาก ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังประสบกับปัญหาภาระหนี้สิน พบว่าครูประสบปัญหาทางการเงิน (อัจฉรา โยมสินธุ์, 2564) จากข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ออกมาระบุว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีหนี้ทั้งในระบบประมาณ 1.2 ล้านล้านบาท (ธเนศน์ นุ่นมัน, 2558) สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเรื่องจริงของชีวิตครู บางคนถึงขั้นลาออก จากปัญหานี้สินที่เกิดขึ้นทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตลดลงส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

จากสถิติในปีงบประมาณ 2564-2566 พบว่า ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ได้ทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษา จำนวน 253 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.23 และขอลาออกจากราชการจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567) ครูที่ลาออกจากโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง นักเรียนประสบปัญหาการปรับตัว นอกจากนี้สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการ

เรียนรู้และคุณภาพเยาวชน(สสค.) ได้ทำการสำรวจตารางชีวิตครูไทยใน 1 ปี พบว่าครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนจนส่งผลกระทบต่อนักเรียน (เชษฐา ทองยิ่ง, 2559) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) พบว่าผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับเขตพื้นที่ 71.85 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 77.28 รายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 49.26 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 55.20 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่ ค่าเฉลี่ย 33.95 น้อยกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งมีค่าเฉลี่ย 35.68 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งนำมาสู่การสรรหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อจะนำไปสู่ผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหาร ให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนและมีความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปร เพศ วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ของ Manion ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2. ด้านความรักในงาน 3. ด้านความสำเร็จในงาน 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

**2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 115

โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งหมดจำนวน 1,039 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power Analysis ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 ตัวอย่าง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามประเภทขนาดของสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่าง ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

**3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ตามแนวคิดของ Manion (Manion, 2003 อ้างถึงใน นฤ จ้างประเสริฐ, 2560) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 40 ข้อ และแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบอิงจุดมุ่งหมาย

**4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.909

**5. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมด ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป และผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามในแต่ละชุด ได้จำนวน 252 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีและสถิติทดสอบเอฟ และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความบรรยาย เป็นความเรียงตามความสุขในการทำงานแต่ละด้าน

## ผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. ระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 โดยภาพรวม 4 ด้าน



(n=252)

| ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา | ระดับความคิดเห็น |              |            |
|------------------------------------|------------------|--------------|------------|
|                                    | $\bar{X}$        | SD           | ระดับ      |
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์           | 4.579            | 0.335        | มากที่สุด  |
| 2. ด้านความรักในงาน                | 4.595            | 0.353        | มากที่สุด  |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน             | 4.525            | 0.372        | มากที่สุด  |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ            | 4.315            | 0.358        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>                      | <b>4.503</b>     | <b>0.306</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามเพศ วิชฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2, 3, 4, 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามเพศ

(n=252)

| ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา |                       | เพศ                |       |                     |       | t     | p     |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------|-------|---------------------|-------|-------|-------|
|                                    |                       | เพศชาย<br>n=114 คน |       | เพศหญิง<br>n=138 คน |       |       |       |
|                                    |                       | $\bar{X}$          | SD    | $\bar{X}$           | SD    |       |       |
| 1.                                 | ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 4.581              | 0.268 | 4.578               | 0.382 | 0.077 | 0.939 |
| 2.                                 | ด้านความรักในงาน      | 4.598              | 0.263 | 4.593               | 0.414 | 0.128 | 0.898 |
| 3.                                 | ด้านความสำเร็จในงาน   | 4.531              | 0.301 | 4.519               | 0.423 | 0.270 | 0.788 |
| 4.                                 | ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | 4.329              | 0.267 | 4.303               | 0.419 | 0.598 | 0.550 |
| ภาพรวม                             |                       | 4.510              | 0.221 | 4.498               | 0.362 | 0.320 | 0.750 |

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 ที่มีตัวแปรเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามวิชฐานะ



(n=252)

| ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา |                       | วิทยฐานะ   |       |               |       | t     | p     |
|------------------------------------|-----------------------|------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
|                                    |                       | มีวิทยฐานะ |       | ไม่มีวิทยฐานะ |       |       |       |
|                                    |                       | n=163 คน   |       | n=89 คน       |       |       |       |
|                                    |                       | $\bar{X}$  | SD    | $\bar{X}$     | SD    |       |       |
| 1.                                 | ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 4.605      | 0.303 | 4.532         | 0.383 | 1.562 | 0.120 |
| 2.                                 | ด้านความรักในงาน      | 4.620      | 0.280 | 4.549         | 0.456 | 1.334 | 0.185 |
| 3.                                 | ด้านความสำเร็จในงาน   | 4.533      | 0.338 | 4.509         | 0.431 | 0.491 | 0.624 |
| 4.                                 | ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | 4.355      | 0.341 | 4.240         | 0.377 | 2.457 | 0.015 |
| ภาพรวม                             |                       | 4.528      | 0.267 | 4.458         | 0.363 | 1.764 | 0.079 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 ที่มีตัวแปรวิทยฐานะ มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=252)

| ความสุขในการทำงานของครู<br>ในสถานศึกษา |              | ความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F      | P    |
|----------------------------------------|--------------|-------------|-----|--------|------|--------|------|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์               | ระหว่างกลุ่ม |             | 2   | .337   | .168 | 1.510  | .223 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   |             | 249 | 27.762 | .111 |        |      |
|                                        | รวม          |             | 251 | 28.099 |      |        |      |
| 2. ด้านความรักในงาน                    | ระหว่างกลุ่ม |             | 2   | .288   | .144 | 1.157  | .316 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   |             | 249 | 30.986 | .124 |        |      |
|                                        | รวม          |             | 251 | 31.274 |      |        |      |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม |             | 2   | .169   | .084 | .607   | .546 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   |             | 249 | 34.639 | .139 |        |      |
|                                        | รวม          |             | 251 | 34.807 |      |        |      |
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ                | ระหว่างกลุ่ม |             | 2   | .786   | .393 | 3.119* | .046 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   |             | 249 | 31.370 | .126 |        |      |
|                                        | รวม          |             | 251 | 32.156 |      |        |      |
| ภาพรวม                                 | ระหว่างกลุ่ม |             | 2   | .302   | .151 | 1.621  | .200 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   |             | 249 | 23.166 | .093 |        |      |
|                                        | รวม          |             | 251 | 23.467 |      |        |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ที่มีตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

(n=252)

| ประสบการณ์ในการทำงาน | ประสบการณ์ในการทำงาน |                   |                     |       |
|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------|
|                      | ต่ำกว่า 5 ปี         | ตั้งแต่ 5 – 10 ปี | มากกว่า 10 ปีขึ้นไป |       |
|                      | $\bar{X}$            | 4.237             | 4.359               | 4.351 |
| ต่ำกว่า 5 ปี         | 4.237                |                   | .028*               | .037* |
| ตั้งแต่ 5 – 10 ปี    | 4.359                |                   |                     |       |
| มากกว่า 10 ปีขึ้นไป  | 4.351                |                   |                     |       |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

(n=252)

| ความสุขในการทำงานของครู<br>ในสถานศึกษา | ความแปรปรวน  | df  | SS     | MS   | F     | Sig. |
|----------------------------------------|--------------|-----|--------|------|-------|------|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์               | ระหว่างกลุ่ม | 2   | .232   | .116 | 1.039 | .355 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   | 249 | 27.866 | .112 |       |      |
|                                        | รวม          | 251 | 28.099 |      |       |      |
| 2. ด้านความรักในงาน                    | ระหว่างกลุ่ม | 2   | .055   | .027 | .218  | .805 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   | 249 | 31.220 | .125 |       |      |
|                                        | รวม          | 251 | 31.274 |      |       |      |
| 3. ด้านความสำเร็จในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม | 2   | .309   | .155 | 1.116 | .329 |
|                                        | ภายในกลุ่ม   | 249 | 34.498 | .139 |       |      |
|                                        | รวม          | 251 | 34.807 |      |       |      |



|                         |              |     |        |      |       |      |
|-------------------------|--------------|-----|--------|------|-------|------|
| 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ | ระหว่างกลุ่ม | 2   | .336   | .168 | 1.315 | .270 |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 249 | 31.820 | .128 |       |      |
|                         | รวม          | 251 | 32.156 |      |       |      |
| ภาพรวม                  | ระหว่างกลุ่ม | 2   | .179   | .089 | .954  | .386 |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 249 | 23.289 | .094 |       |      |
|                         | รวม          | 251 | 23.467 |      |       |      |

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น การจัดกลุ่มงานที่เหมาะสม และการสื่อสารที่เปิดเผยมุมมอง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา

ด้านความรักในงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูรักและผูกพันกับงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการอบรมและการแบ่งปันความรู้ รวมถึงให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบหมายงานตามความถนัดและการชื่นชมจะช่วยให้ครูรู้สึกภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและจริงใจ เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และได้รับการสนับสนุน

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารควรประเมินสมรรถนะของครูก่อนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด การเลือกครูที่มีความรู้และทุ่มเทจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ พร้อมกำหนดเป้าหมายและกรอบเวลาชัดเจน และติดตามสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่อง การชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อครูทำงานสำเร็จจะช่วยสร้างความมั่นใจและกระตือรือร้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและไว้วางใจ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมช่วยลดความตึงเครียดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ควรให้ความช่วยเหลือเมื่อครูประสบปัญหาและชื่นชมความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความตั้งใจในการทำงานและสอนนักเรียนจนประสบ

ความสำเร็จ ยินดีปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับ ความถนัดและความสนใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายจนเกิดความภาคภูมิใจ สร้างขวัญกำลังใจด้วยการ ชื่นชมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิชญา บุตรธำจารย์ ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถี ชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (พิชญา บุตรธำจารย์, 2565)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรเพศ วิชยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการมอบหมายงานให้ครูชายและครูหญิงได้ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถตามความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณเท่ากัน มีการ ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน โดยครูที่มีอายุราชการน้อย งานที่ได้รับมอบหมายนั้นอาจไม่มีความ ซับซ้อนมากนักเมื่อเทียบกับครูที่มีอายุราชการมากกว่า และในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีความ เท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุกๆ ด้าน ต่างก็มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและ ปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรวิยฐานะ พบว่า โดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีวิยฐานะชำนาญการมักมีประสบการณ์ทำงานยาวนานและ ผลตอบแทนสูง ซึ่งทำให้มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานมากกว่าครูที่ไม่มีวิยฐานะ ส่วนครูที่ไม่มี วิยฐานะมักเป็นครูรุ่นใหม่ที่ต้องการพัฒนาและมีความหวังในการขึ้นวิยฐานะ ดังนั้น วิยฐานะไม่ ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรี และ คณะ ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามวิยฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ, 2562)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต1 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ การให้กำลังใจ และการชื่นชมครู ซึ่ง ช่วยลดความเครียดและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยไม่ขึ้นกับขนาดของสถานศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ รัตนบุรีและคณะ ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ทัศนีย์ รัตน์บุรี และคณะ, 2562)

2.4 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยมักขาดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจและการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ดูไม่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารและครูควรสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ เพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.2 ด้านความรักในงาน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและพัฒนาของครู โดยสร้างความเชื่อมั่นและให้กำลังใจ เพื่อให้ครูมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อนักเรียนและโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งทิพา ศรีบรรเทา และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ กล่าวว่า ความรักในงานหมายถึง ครูมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานเสียสละ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความสามารถ (รุ่งทิพา ศรีบรรเทา และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์, 2563)

3.3 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้บริหารและคณะครูควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อทราบความก้าวหน้าและปัญหา พร้อมปรับปรุงร่วมกัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรางวัล เพราะการมีขวัญและกำลังใจจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ลดความเครียดในการทำงาน และเสริมสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของกษมา ช่วยยิ้ม และคณะ กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับหมายถึง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานสำคัญและเป็นที่ปรึกษาที่ดี ซึ่งสร้างความสุขและเสริมความมั่นใจในการทำงาน (กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ, 2563)

## องค์ความรู้ใหม่

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการหรือขั้นตอนที่ผ่านการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน มีความสามารถในการสะท้อนภาพสนับสนุนให้เห็นถึงสิ่งที่ครูผู้สอนต้องการได้ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในการแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตามโมเดลของความสุขในการทำงานของครู ดังนี้



ภาพที่ 1 ความสุขในการทำงานของครู

## บทสรุป

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร โดยจัดกิจกรรมนอกเวลางาน เช่น การจัดเลี้ยงและกิจกรรมร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกลุ่มออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ด้านความรักในงาน ผู้บริหารควรเข้าใจสาเหตุที่ทำให้ครูต้องการย้าย เช่น การขาดทักษะการบริหารการเลือกปฏิบัติ หรือภาระงานที่เกินความสามารถ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ฟังความคิดเห็นครู และให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนครูโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ เปิดโอกาสให้ครูพูดคุยนส่วนตัวเพื่อระบายความกังวล และแบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อยเพื่อลดความเครียด ให้กำลังใจและความช่วยเหลือครู

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารและครูควรเปิดใจยอมรับความแตกต่างทั้งเพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ และตำแหน่ง ควรเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างโอกาสให้ครูเติบโตโดยการมอบหมายงานสำคัญ สนับสนุนการศึกษาต่อและพัฒนาความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทราบระดับความสุขของครูและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและเสริมสร้างความสุขให้ครูและสถานศึกษา

#### เอกสารอ้างอิง

- กษมา ช่วยยิ้ม และคณะ. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6): 190-191.
- ก่องกนิษฐ์ คำมะลา และคณะ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(3): 31-39.
- เขมินท์ อุ่นศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชษฐา ทองย้ง. (2559, ธันวาคม). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. LIRT คลังสารานเทศของสถาบันนิติบัญญัติ. <https://dl.parliament.go.th>.
- ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 16(74): 11-18
- ธเนศน์ นุ่นมัน. (2558). อภิปรายหาหน้ครู...ปมที่แก้ไม่ตก 11 ปีลุกลาม 1.2 ล้านล้าน. *โพสต์ทูเดย์*. <https://www.posttoday.com>.
- พิชญา บุตรธำจารย์. (2565). การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งทิวา ศรีบรรเทา และฉันทยาภรณ์ นวลสิงห์. (2563). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 10(2): 47-48.



- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2567, 10 มกราคม). ความสุขของครูและนักเรียน ปี 2567. สยามรัฐ.  
<https://siamrath.co.th/c/505996>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. (2567). รายงานการสังเคราะห์ รายงานผล  
การประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR). พัทลุง: สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พัทลุง เขต 1.
- อัจฉรา โยมสินธุ์. (2564). ปัญหาหนี้สินและความรู้ในการจัดการหนี้สินของครู. วารสารวิชาการ  
บริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระ  
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 10(1): 103-122.

