



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF PRIMARY TEACHERS IN  
CHONBURI

อธีราช หิรัญสาลี<sup>1\*</sup> อัมพาพรรณ ตันตินาครกุล<sup>2</sup> และ ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์<sup>3</sup>

Athirad Hiransalee<sup>1\*</sup> Ampapan Tuntinakhongul<sup>2</sup> Pariyaporn Tungkunanun<sup>3</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

<sup>3</sup> ศาสตราจารย์ ดร.

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<sup>1</sup>M.Ed. Student of Education Administration

<sup>2</sup>Assistant Professor Dr.

<sup>3</sup> Professor Dr.

School of Industrial Education and Technology, King Mongkut's Institute of Technology

Ladkrabang

\*Corresponding Author E-mail: 63603022@kmitl.ac.th

(Received: 2024-10-23; Revised: 2024-11-30; Accepted: 2025-03-13)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู และ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 371 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.910 + 0.252(X_2)^{**} + 0.202(X_5)^{**} + 0.192(X_4)^{**} + 0.147(X_1)^{**}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.300(X_2)^{**} + 0.260(X_5)^{**} + 0.239(X_4)^{**} + 0.115(X_1)^{**}$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ความสุขในการทำงานของครู  
ครูประถมศึกษา

## Abstract

This study aimed to 1) examine the level of job happiness among teachers and 2) analyze the factors influencing the job happiness of primary school teachers in Chonburi Province. The sample consisted of 371 teachers under the jurisdiction of the Chonburi Primary Educational Service Area Office, selected through multistage sampling. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire. The questionnaire on factors influencing teachers' job happiness had a reliability coefficient of 0.93, and the questionnaire on teachers' job happiness also had a reliability coefficient of 0.93. Data were analyzed using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Overall, teachers reported a high level of job happiness. 2) The factors influencing teachers' job happiness included: job

characteristics ( $X_2$ ), social and work environment factors ( $X_5$ ), leadership and organizational factors ( $X_4$ ), and personal values ( $X_1$ ), which collectively predicted 48.80% of job happiness with statistical significance at the .01 level. The regression equation can be expressed as follows:

$$\text{Raw score equation } \hat{Y} = 0.910 + 0.252(X_2)^{**} + 0.202(X_5)^{**} + 0.192(X_4)^{**} + 0.147(X_1)^{**}$$

$$\text{Standard score equation } \hat{Z}_y = 0.300(X_2)^{**} + 0.260(X_5)^{**} + 0.239(X_4)^{**} + 0.115(X_1)^{**}$$

**Keywords:** Factors affecting teachers' happiness at work, Happiness in teachers' work, Teachers under the Primary Educational Service Area Office

## บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยมีการกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 38 ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู (พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานโดยทั่วไป สายงานสอนมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายโดยลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันออกไปตามตำแหน่ง ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ประกอบด้วยด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษากับผู้อื่น ควบคู่กับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่สร้างคุณประโยชน์ให้แก่ทั้งบุคคลและสังคม การจัดบริการทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพจึงส่งผล

กระทบทั้งบวกและลบต่อผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นกรอบให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการและสังคม และยังเป็นเครื่องแสดงให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนเชื่อมั่นว่าจะได้รับการบริการทางการศึกษาที่เชื่อมั่นได้ว่ามีคุณภาพ (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2563)

เสียงสะท้อนของครูไทย จากการสำรวจอดีตถึงปัจจุบัน คืออยากมีเวลาสอนมากขึ้น ลดภาระงานด้านการประเมินเอกสารต่าง ๆ ภาระงานนอกเหนือจากงานสอนมากเกินไป ไม่เปลี่ยนนโยบายบ่อย สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับครู อีกทั้งยังมีปัญหาที่รวบรวมปัญหาครูไทยจากงานวิจัยข้อเสนอต่าง ๆ ในช่วงที่ผ่านมา ประกอบด้วย ปัญหาคุณภาพของครูที่ตกต่ำลง ปัญหาชีวิตส่วนตัวครูที่มีหนี้สิน ปัญหาการขาดแคลนครูสะสม และครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะเดียวกันครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัวอีกด้วยจึงขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ที่สำคัญคือปัญหาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างครูแต่ละสังกัด นอกจากนี้ยังมีปัญหาสภาพแวดล้อม เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือกระทั่งปัญหาครอบครัวและสภาวะทางเศรษฐกิจจึงมีส่วนสำคัญทำให้ครูเครียดส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตและยังทำให้บรรยากาศในห้องเรียนมีแต่ความกดดันและไม่มีความสุข ซึ่งเป็นผลเสียอย่างมากกับการเรียนรู้และส่งผลต่อองค์กร (ลิลิต วรวิมลสุนทร, 2558 และนรรักษ์ต์ ผืนเชียร, 2563) จึงทำให้เกิดปัจจัยสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครู และการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืนถิ่น 3) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดหาอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ หากครูมีความรู้ความสามารถ เสียสละ ตั้งใจสั่งสอนผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยส่งเสริมให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ ตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” (เพิ่มพูน ชิดชอบ, 2566) การศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามความสามารถความถนัดของนักเรียน ไม่ได้มุ่งเน้นแค่เพียงความรู้สึกร สุกภาพจิตใจ และทัศนคติในการเรียนรู้ของนักเรียนเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสภาพจิตใจ และความสุขของครูผู้สอนอีกด้วย (กนกวรรณ สุภาราญ, 2565) ความสุขในการทำงานจะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายคนองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) ซึ่งความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา การที่จะบ่งบอกว่าองค์กรใดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้นอาจมีการวัดค่าออกมาเป็นตัวเลขหรือดัชนีแห่งความสุข จากการสำรวจพบว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 58 ของโลกจากการจัด

อันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move), 2567) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัด นครศรีธรรมราช มี 3 ด้าน คือ 1) ด้านงาน 2) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล และ 3) ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ธาณิชชา มุลาอามาตย์ (2557) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา คือ 1) ด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว 2) ด้านบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล 3) ด้านองค์กร ได้แก่ นโยบาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ได้แก่ 1) ด้านค่านิยมส่วนบุคคล 2) ด้านการงาน ธนกร จันทร์สี และคณะ (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยผู้นำองค์กร พสชนันท์ นิรมิตไชยนนท์ (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และบรรยากาศองค์กร พันชัย เม่นฉาย (2563) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการ จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จึงสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จากผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาจัดกลุ่มข้อความ ดังนี้ 1) ค่านิยมส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะของงาน 3) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 4) ผู้นำและองค์กร และ 5) สังคมและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จังหวัดชลบุรี มีประชากรอยู่ประมาณ 1,535,445 คน เป็นเมืองหลักทางด้านอุตสาหกรรมและการค้าขายของภาคตะวันออก ทำให้มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสถานศึกษาหลายแห่งเพื่อรองรับประชากรที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3 เขต (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2566) มีการจัดการศึกษา คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ซึ่งมีโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทั้งสิ้นจำนวน 275 แห่ง มีครูทั้งสิ้น 4,939 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา, 2566) ด้วยจำนวนประชากรที่

เพิ่มขึ้นและจังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งอุตสาหกรรม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ทำงานโรงงานอุตสาหกรรมเมื่อเกิดผลกระทบจะเกิดการโยกย้ายถิ่นฐาน และปัญหาการแตกแยกของครอบครัว ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวที่เกิดขึ้น อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านอุปนิสัยส่วนตัวที่เข้ากันไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งของครอบครัวเป็นปัญหาที่อาจแก้ไขได้ด้วยเปิดใจพูดคุย การปรับตัว และทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศภายในบ้านไม่มีความสุข ซึ่งอาจส่งผลดีต่อสุขภาพกายและใจของทุกคนในครอบครัวด้วย ส่งผลมายังปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู อีกทั้งยังมีนโยบายจากทางต้นสังกัดหรือหัวหน้าสถานศึกษาในการสนองนโยบายทำให้ครูต้องมีการปรับตัว และเกิดภาวะความเครียดและเกิดผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและไม่มีความสุขในการทำงาน (ศิริโชค ปทุมพิทักษ์,2561)

จากสภาพปัญหาของครูไม่มีความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุข และเกิดประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้าน ค่านิยมส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว ผู้นำและองค์การ และสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

## 1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 275 โรงเรียน จำนวนครู 4,939 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 371 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane (1973) (บุญจันทร์ สีสันต์, 2563) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มโรงเรียนตามเขตพื้นที่การศึกษาได้ 3 เขตพื้นที่ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 82 แห่ง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 112 แห่ง และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 81 แห่ง รวมสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 แห่ง

ขั้นที่ 2 หน่วยสุ่มคือโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ด้วยเทคนิคร้อยละ 50 ได้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 41 แห่ง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 56 แห่ง และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 41 แห่ง รวมสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 แห่ง

ขั้นที่ 3 หน่วยการสุ่มคือครู และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และใช้การเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 371 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีกระบวนการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารบทความวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงานของครู 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ถูกต้องตามหลักการและทฤษฎีระเบียบและขั้นตอนที่มีคุณภาพและศึกษาการหาคุณภาพของเครื่องมือจากทฤษฎี 3) สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 4) หาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และ 5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 6) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.259 – 0.869 และ 7) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน จาก 138 โรงเรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ 1) เก็บข้อมูลด้วยตนเองแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและ 2) เก็บข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ Google Form ทั้งสิ้นจำนวน 371 ฉบับ ได้กลับมา 371 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วย

ปานกลาง 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญจันทร์ สีสันต์, 2563)

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปีมากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	148	39.90
หญิง	223	60.10
<b>รวม</b>	<b>371</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	102	27.50
31 - 40 ปี	187	50.40
41 - 50 ปี	58	15.60
51 ปี ขึ้นไป	24	6.50
<b>รวม</b>	<b>371</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	301	81.10
ปริญญาโท	70	18.90
<b>รวม</b>	<b>371</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	127	34.20
5 – 10 ปี	155	41.80
11 – 15 ปี	56	15.10
มากกว่า 15 ปี	33	8.90
<b>รวม</b>	<b>371</b>	<b>100.00</b>

2. ระดับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35, SD=0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.47, SD= 0.66$ ) และข้อที่ 4 ท่านมีความพึงพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=4.15, SD = 0.68$ ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี	n=371			
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.43	0.55	มาก	2
2	ท่านมีความพึงพอใจ ในงานที่ทำ	4.40	0.57	มาก	3
3	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน	4.30	0.62	มาก	6
4	ท่านมีความพึงพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน	4.15	0.68	มาก	8
5	ท่านมีความรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.66	มาก	1
6	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ	4.34	0.56	มาก	5
7	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน	4.30	0.61	มาก	6
8	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน	4.37	0.63	มาก	4
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

3.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขก่อนการวิเคราะห์สถิติ Multiple Regression พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง ( $r=.092 - .712$ ) ดังตารางที่ 3 และ เมื่อตรวจสอบด้วยค่า Tolerance และค่า Variance inflation factor (VIF) พบว่า ตัวแปรด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ ) ด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ ) ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ( $X_3$ ) ด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ ) และ ด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) มีค่า Tolerance ตามลำดับดังนี้ 0.59, 0.61, 0.67, 0.44 และ 0.47 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และเมื่อพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่า 1.71, 1.64, 1.49, 2.56 และ 2.14 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ไม่เกิดตัวแปรในลักษณะมีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	Y	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$
Y	1.000	.331**	.559**	.261**	.563**	.567**
$X_1$		1.000	.489**	.501**	.092**	.180**
$X_2$			1.000	.314**	.427**	.386**
$X_3$				1.000	.297**	.349**
$X_4$					1.000	.712**
$X_5$						1.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4** แสดงค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ )	0.59	1.71
ด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ )	0.61	1.64
ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ( $X_3$ )	0.67	1.49
ด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ )	0.44	2.56
ด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ )	0.47	2.14

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ ) ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เมื่อพิจารณาน้ำหนักการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ( $X_2$ ) ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยด้านผู้นำและองค์การ ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ( $R^2$ ) ได้ร้อยละ 48.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .252, .202, .192 และ .147 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ในรูปสมการคะแนนดิบและสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการคะแนนดิบ  $\hat{Y} = 0.910 + 0.252(X_2)** + 0.202(X_5)** + 0.192(X_4)** + 0.147(X_1)**$  สมการคะแนนมาตรฐาน  $\hat{Z}_y = 0.300(X_2)** + 0.260(X_5)** + 0.239(X_4)** + 0.115(X_1)**$  ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** แสดงค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise

ปัจจัยพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	β	t	p-value
Constant	.910	.245		3.714**	.000
สังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>5</sub> )	.202	.042	.260	4.810**	.000
คุณลักษณะของงาน (X <sub>2</sub> )	.252	.040	.300	6.263**	.000
ผู้นำและองค์การ (X <sub>4</sub> )	.192	.045	.239	4.283**	.000
ค่านิยมส่วนบุคคล (X <sub>1</sub> )	.147	.056	.115	2.642**	.009

R = .698      SE<sub>est</sub> = .302  
R<sup>2</sup> = .488  
F = 70.624

\*\* p ≤ 0.01

## อภิปรายผล

1. ระดับความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข” ในการปฏิรูปการศึกษาสู่การปฏิบัติภายใต้แนวคิดการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน ตามความถนัด ให้ความสำคัญต่อความมีคุณภาพของครูทั่วประเทศ โดยดำเนินการดังนี้ 1) ปรับวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษาลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาคืบคลาน 3) แก้ไขปัญหาหนี้สินครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดทำอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการ (เพิ่มพูน ชิดชอบ, 2566) เมื่อครูได้รับการปฏิบัติตามนโยบายแล้ว ทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ มีความสนุกสนานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน อีกทั้งยังพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงาน ให้ถึงจุดสูงสุดอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธีรา สีมา, 2562) จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับครู เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้ทำงานที่มีความท้าทายหรือมีความหลากหลายทางด้านกิจกรรมการสอน ทำให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นและสนุกกับการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากได้ใช้ความสามารถในหลากหลายด้าน รวมถึง การที่ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคมการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และงานวิจัยของสพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ปุกกันโท (2556) ที่ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภร จันทร์สี (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน

ขณะที่ปัจจัยด้านค่านิยมส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีค่านิยมในการทำงานอย่างรับผิดชอบ จะรู้สึกภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของการทำงาน เพราะการได้เห็นผลลัพธ์จากความทุ่มเทของตนเอง ทำให้ครูรู้สึกว่าได้ทำงานอย่างเต็มที่และมีคุณค่าต่อองค์กรและนักเรียน ครูที่มีค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มักจะรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การที่ครูได้รับการสนับสนุนและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะทำให้มีความสุขและลดความเครียดในการทำงาน ครูที่มีค่านิยมในการรักษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว การพักผ่อน และกิจกรรมส่วนตัว ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการทำงานและทำให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดี ครูที่ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน จะรู้สึกมีความสุขจากการที่ผลงานของตนได้รับการยกย่องและให้ความเคารพในฐานะมืออาชีพ การได้รับการยอมรับช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ครูที่มีค่านิยมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะของตนเองจะรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในงานเมื่อได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งจากการอบรมหรือการศึกษาต่อ ค่านิยมนี้ช่วยให้ครูรู้สึกว่าตนเองกำลังเติบโตในอาชีพและสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูที่มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่นและสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคม มักจะมีความสุขจากการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชน ค่านิยมนี้ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองทำงานด้วยความหมายและมีคุณค่าต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของบุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่านิยมส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และงานวิจัยของ Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำเข้า 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุขความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่ารื่นรมย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neto (2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินความสุขของ The oxford happiness inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลาย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในชีวิตประจำวันความ

ภาคภูมิใจในตนเอง และความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในบรรยากาศของที่ทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพทางจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของครู หรือแรงจูงใจในการทำงานของครู

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของครูมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงคุณลักษณะของงานให้เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของครู เพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีน้ำหนักพยากรณ์อันดับสอง ดังนั้นผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ความสำคัญกับสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู เมื่อสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูดี จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นในองค์กร และทำให้ความสุขในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู ( $R^2$ ) ได้ร้อยละ 48.80 ดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในเชิงลึก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการทำงานที่ดีและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สุภาราญ. (2565). *ทักษะครูกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2566. จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/372>.
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโพร์พริ้นท์ จำกัด.
- ธนากร จันทร์สี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย.
- ธานิดา มุลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรรีชต์ ผืนเขียว. (2563). *เมื่อความเครียดของครูมีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.truelookpanya.com/blog/content/85895/-blog-teaartedu-teaart>.
- บุญจันทร์ สีสันต์. (2563). *วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูงสำหรับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุรินทร์ภักดิ์ พรหมมาศ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ของเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช*. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. นครราชสีมา.
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *ความเป็นครูมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร : ห.จ.ก.มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- พชชนัน นิรมิตไชนนนท์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)*. 160-176.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. ฐรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- พันชัย เม่นฉาย. (2563). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16 (2). 61-78.
- เพิ่มพูน ชิดชอบ. (2566). *นโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ลิลิต วรภูมิสุนทร. (2558). *ปัญหาอมตะครูไทยเร่งแก้ก่อนการศึกษาดำดิ่ง*. สืบค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.posttoday.com/politic/report/341473>.
- ศิริโชค ปทุมพิทักษ์. (2561). ผลกระทบต่อชุมชนที่เกิดจากการตั้งนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดในโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก : กรณีของเทศบาลเมืองมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. *วารสาร วิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 2561 (2). 82-89.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move). (2567). *World Happiness Report 2024*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567. จาก <https://www.sdgmovement.com/2024/03/20/world-happiness-report-2024/>.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- สุธีรา สีมา. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566. จาก [https://data.bopp-obec.info/emis/school-dataview\\_student\\_select.php?School\\_ID=1020080051&Edu\\_year=2565&Area\\_CODE2=2003](https://data.bopp-obec.info/emis/school-dataview_student_select.php?School_ID=1020080051&Edu_year=2565&Area_CODE2=2003).

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานจังหวัดชลบุรี. (2566). *แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี พ.ศ.2566-2570*. ชลบุรี : สำนักงานจังหวัดชลบุรี.
- Franklin. (1975). *Power and Commitment: An Empirical Assessment*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567. จาก <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677502800804>
- Manion J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace." *Journal of Nursing Administration*, 33 : 652-655.
- Neto, F. (2001). *Personality predictors of happiness*. *Psychological Reports*, 817-824.