

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู
ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

FACTORS INFLUENCING TEACHERS' WORK HAPPINESS IN
SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SAMUT PRAKAN SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

เอกพันธ์ พันธอ่อน¹ และ ศักดิ์ชัย นิรันธทวี²

Eakapan Phanon¹ and Sakchai Nirunthawee

¹⁻²วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹⁻²College of Management University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: sakchai.ni@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 1 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 7 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 9 พฤษภาคม 2569

Received 1 May 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 9 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครู 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน ได้มาจากการกำหนด

Citation:



* เอกพันธ์ พันธอ่อน และ ศักดิ์ชัย นิรันธทวี. (2569). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู
ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(4), 432-447.

Eakapan Phanon and Sakchai Nirunthawee. (2026). Factors Influencing Teachers' Work Happiness
In Secondary Schools Under The Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(4), 432-447.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธี Enter

ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานอย่างมีความสุขของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จในงานตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน และภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจตามลำดับ และ 3) ปัจจัยทั้งสามด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานอย่างมีความสุขของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 56.70 ($R^2 = 0.567$) ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือคุณภาพชีวิตครอบครัว ($\beta = 0.499$) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ($\beta = 0.345$) ขณะที่ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของครูเป็นผลลัพธ์ของการบูรณาการระหว่างปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและบริบทการทำงาน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตครอบครัวและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู

คำสำคัญ: การทำงานอย่างมีความสุขของครู, คุณภาพชีวิตครอบครัว, บรรยากาศในการทำงาน, ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of teachers' work happiness, 2) investigate factors influencing teachers' work happiness, and 3) develop a predictive equation for teachers' work happiness in secondary schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. This study employed a quantitative research design. The population consisted of teachers in secondary schools under the Samut Prakan Secondary Educational Service Area Office. The sample size was 129 teachers, determined using the G*Power program and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-

point Likert scale instrument. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis (Enter method).

The results revealed that: 1) the overall level of teachers' work happiness was at the highest level, with "love of work" having the highest mean score, followed by "relationships with colleagues" and "work achievement," respectively; 2) the overall level of factors influencing teachers' work happiness was at a high level, with family quality of life having the highest mean score, followed by work climate and empathetic leadership; and 3) all three factors significantly predicted teachers' work happiness at the .01 level, with a predictive power of 56.70% ($R^2 = 0.567$). The most influential factor was family quality of life ($\beta = 0.499$), followed by work climate ($\beta = 0.345$), whereas empathetic leadership showed no statistically significant influence.

These findings indicate that teachers' work happiness is a result of the integration of personal life factors and workplace context, particularly family quality of life and work climate, which play more significant roles in enhancing teachers' work happiness than organizational structural factors.

Keywords : Teachers' Work Happiness, Family Quality of Life, Work Climate, Empathetic Leadership

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์และสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) การศึกษาไม่ได้มีบทบาทเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) โดยมี "ครู" เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียน

อย่างไรก็ตาม ในบริบทการศึกษาปัจจุบัน ครูต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งภาระงานที่เพิ่มขึ้น งานที่ไม่ใช่งานสอน และความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโดยตรง โดยข้อมูลจาก กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (2566) ระบุว่าครูไทยจำนวนมากประสบปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) และมีภาระงานสะสมในระดับสูง ปัจจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของครูเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกชี้ให้เห็นว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจภายในสูงและสามารถสร้างผลงานได้อย่างยั่งยืน Seligman (2011) ขณะที่ Manion (2003) อธิบายว่าความสุขในการทำงานของครูเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรักในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในงาน

ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยเชิงองค์กร เช่น ภาวะผู้นำและบรรยากาศในการทำงาน มีบทบาทสำคัญ โดย Goleman (2006) ชี้ว่าภาวะผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร ขณะที่ Hoy และ Miskel (2001) อธิบายว่าบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยเชิงชีวิต โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตครอบครัว มีบทบาทสำคัญต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางอารมณ์และช่วยสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Work-Family Enrichment ของ Greenhaus และ Powell (2006) ที่อธิบายว่าประสบการณ์เชิงบวกในครอบครัวสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานได้โดยตรง

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มักศึกษาปัจจัยเหล่านี้แยกส่วน โดยเน้นเฉพาะปัจจัยเชิงองค์กร เช่น ภาวะผู้นำหรือบรรยากาศในการทำงาน ขณะที่การศึกษาที่บูรณาการปัจจัยทั้งด้านองค์กรและด้านชีวิตส่วนตัวร่วมกันยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในลักษณะองค์รวม ครอบคลุมทั้งภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการ

บริหารสถานศึกษาและยกระดับความสุขในการทำงานของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. การทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่สำคัญมีปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสถานศึกษา และปัจจัยด้านตัวครู
3. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถ ทำนายได้ร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

1. **ความสุขในการทำงานของครู (Happiness at Work)** หมายถึง สภาวะทางจิตใจ เชิงบวกที่เกิดจากความพึงพอใจ ความผูกพัน และการรับรู้คุณค่าในวิชาชีพครู ซึ่งมีรากฐานจาก แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดย Diener (1984, 2000) อธิบายว่า ความสุขเกิดจากการประเมินชีวิตทั้งด้านอารมณ์และความพึงพอใจ ขณะที่ Seligman (2002, 2011) เน้นความหมายของชีวิต (Meaning) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในระยะยาว ในบริบทการศึกษา Manion (2003) เสนอว่า ความสุขในการทำงานของครูประกอบด้วย

องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรักในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในงาน ซึ่งสะท้อนทั้งมิติด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์ และความสำเร็จ โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรักในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในงาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครู

2.1 ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ (Empathetic Leadership) ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ โดย Goleman (1998, 2006) เชื่อว่า ผู้นำที่เข้าใจและตอบสนองต่ออารมณ์ของบุคลากรจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร

2.2 บรรยากาศในการทำงาน (Work Climate) บรรยากาศในการทำงานหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร Hoy และ Miskel (2001) ระบุว่าบรรยากาศโรงเรียนที่ดีมีลักษณะเปิดกว้าง มีความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ขณะที่ Owens และ Valesky (2011) มองว่าบรรยากาศองค์กรเป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความพึงพอใจของบุคลากรโดยตรง

2.3 คุณภาพชีวิตครอบครัว (Family Quality of Life) คุณภาพชีวิตครอบครัวเป็นปัจจัยเชิงชีวิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดย Greenhaus และ Powell (2006) อธิบายว่า ครอบครัวและงานสามารถเกื้อหนุนกันได้ (Work-Family Enrichment) ขณะที่ Carlson และคณะ (2009) เชื่อว่าความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตโดยรวม ดังนั้น ครอบครัวจึงทำหน้าที่เป็นแหล่งพลังใจที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทั้งสาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของครูในมิติที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยเชิงชีวิตที่ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด ขณะที่ภาวะผู้นำอาจมีบทบาทในลักษณะทางอ้อมผ่านบรรยากาศในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Determination Theory Deci และ Ryan (2000) ที่อธิบายว่า การตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา ได้แก่ ความสัมพันธ์และความสามารถ จะส่งผลต่อแรงจูงใจภายในและความสุขในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาปัจจัยทั้งสามร่วมกันจึงช่วยอธิบายความสุขในการทำงานของครูได้อย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2568

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 129 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power 3.1 และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัด (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบวัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรักในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในระดับเหมาะสม และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครู ในภาพรวม

การทำงานอย่างมีความสุขของครู	n = 129		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.65	มากที่สุด	2
2. ความรักในงาน	4.55	0.53	มากที่สุด	1
3. ความสำเร็จในงาน	4.30	0.57	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.39	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครู ในภาพรวมพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.39$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรักในงาน ($M = 4.55$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.32$, $SD = 0.65$) และต่ำสุดคือ ความสำเร็จในงาน ($M = 4.30$, $SD = 0.57$) อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู
ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน	n = 129		ระดับ	อันดับ
	M	SD		
1. ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ	3.75	0.85	มาก	3
2. บรรยากาศในการทำงาน	3.99	0.76	มาก	2
3. คุณภาพชีวิตครอบครัว	4.27	0.61	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.00	0.61	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.61$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตครอบครัว ($M = 4.27$, $SD = 0.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ($M = 3.99$, $SD = 0.76$) อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ ($M = 3.75$, $SD = 0.85$) อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว กับการทำงานอย่างมีความสุขของครู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1	.707**	.323**	.439**
X ₂		1	.497**	.617**
X ₃			1	.681**
Y				1
n	129	129	129	129

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยมีระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู พบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตครอบครัว (X₃) มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขของครูสูงที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681 รองลงมาคือบรรยากาศในการทำงาน (X₂) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .617 และภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ (X₁) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .439 ตามลำดับ ซึ่งทุกคู่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงานค่อนข้างสูง ($r = .707$) และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครอบครัวในระดับต่ำ ($r = .323$) ส่วนบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง ($r = .497$) โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในตารางนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขของครู โดยมีระดับความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้การวิเคราะห์ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Method)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	b	SE	β	t
ค่าคงที่	1.792	.209	-	8.565**
X ₁	0.019	.047	.034	.407
X ₂	0.216	.057	.345	3.799**
X ₃	0.390	.053	.499	7.345**
R = 0.753	R ² = 0.567		F = 54.581**	
sE _{est} = 0.31653	Adjusted R ² = 0.557			

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานอย่างมีความสุขของครูได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .753 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .567 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานอย่างมีความสุขของครูได้ร้อยละ 56.70 แบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 54.581, p < .01$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าเท่ากับ 0.31653 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตครอบครัว (X_3) ($\beta = .499$) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน (X_2) ($\beta = .345$) ซึ่งทั้งสองตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ (X_1) ไม่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.792 + 0.019X_1 + 0.216X_2 + 0.390X_3$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.034Z_{X1} + 0.345Z_{X2} + 0.499Z_{X3}$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการทำงานอย่างมีความสุขของครู ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การทำงานอย่างมีความสุขของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความรักในงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า “แรงจูงใจภายใน” เป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงานของครู ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003); Seligman (2011) ที่อธิบายว่าความรักในงานและการรับรู้ความหมายของงานเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัตติธ ศรีรักษา (2565) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก และมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรักในงาน ความสัมพันธ์ และความสำเร็จในงาน รวมถึงกฎดล จุลาลิกขันธุ์ และคณะ (2568) ที่พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะมิติของความหมายในงานและความผูกพันต่อวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู ผลการวิจัยพบว่า “คุณภาพชีวิตครอบครัว” เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ “บรรยากาศในการทำงาน” และ “ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ” ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า ความสุขในการทำงานของครูเป็นผลจาก “ระบบชีวิตแบบองค์รวม” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Work-Family Enrichment ของ Greenhaus และ Powell (2006) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carlson และคณะ (2009) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคคล รวมถึงงานของ กุลชญา ประเทศา และ จริพร นาคสัมฤทธิ์ (2569) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและชีวิตส่วนบุคคลสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูได้ในระดับสูง ในส่วนของบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2001) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิงฟ้า ศรีโยธา (2566)

ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูได้ร้อยละ 56.70 โดย “คุณภาพชีวิตครอบครัว” เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.499$) รองลงมาคือ “บรรยากาศในการทำงาน” ($\beta = 0.345$) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด Subjective Well-Being ของ Diener (1984, 2000) และงานวิจัยของ Greenhaus และ Powell (2006) ที่ชี้ว่าความพึงพอใจในชีวิตส่วนบุคคลส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง ในขณะเดียวกัน การที่ “ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ” ไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลอนงค์ พึ่งเฟื่อง (2569) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่มีลักษณะเป็นอิทธิพลทางอ้อมมากกว่าทางตรงสรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ พบว่าการทำงานอย่างมีความสุขของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ ปัจจัยทั้งสามได้แก่ ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจ บรรยากาศในการทำงาน และคุณภาพชีวิตครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานอย่างมีความสุขของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 56.70 ($R^2 = 0.567$) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตครอบครัว รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ขณะที่ภาวะผู้นำเห็นอกเห็นใจไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตครอบครัวของครู โดยสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เช่น การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น การจัดสวัสดิการ หรือการสร้างระบบสนับสนุนทางจิตใจ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานของครู 1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู เพื่อเพิ่มระดับความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำใน

เชิงสนับสนุน (Supportive Leadership) โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มากกว่าการควบคุมโดยตรง เพื่อให้เกิดผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู รวมถึงการถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดโรงเรียน หรือพื้นที่ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะ 2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ภาระงานครูหรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มอำนาจการพยากรณ์และความครอบคลุมของแบบจำลองความสุขในการทำงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2566). *โครงการวิจัยเชิงสำรวจภาระงานครูและผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- กุลขญา ประเทศา และจิรพร นาคสัมฤทธิ์. (2569). การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 9(1), 220-234.
- ณัฏฐิร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลอนงค์ พึ่งเฟื่อง. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม*, 4(1), 1260-1279.
- ภูวดล จุลาสิกขันธ์, น้าทิพย์ ่องอาจวานิช, วรณวิศา แยมกระจ่าง, จิตลดา รอดพลอย และเคมีกา สงวนพวก. (2568). ความสุขในที่ทำงานของครูในจังหวัดลพบุรี ประเทศไทย: การศึกษาตามแนวคิดความผาสุกในที่ทำงาน. ใน *The Asian Conference on Education & International Development 2025: Official Conference Proceedings* (น. 527-537).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อิงฟ้า ศรีโยธา. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. ใน *การค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment?. *Human relations*, 62(10), 1459-1486.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.

_____. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.

Goleman, D. (1998). *What makes a leader?* Harvard Business Review" November-December.

Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.

Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2011). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform Tenth Edition*. Printed in the United States of America.

Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.



Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.