ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

Workplace Happiness of Teachers in Schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

ชนปรียา เพชรสง
Chanapreeya Petsong
อริสรา บุญรัตน์
Arisara Boonrat
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University
E-mail: chanapreeya.pet088@hu.ac.th
arisra@hu.ac.th
โทร. 093-7212778



Received: 15 March 2026; Revised: 26 March 2026; Accepted: 7 August 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา และ 3) ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในระดับเหมาะสม และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีประสบการณ์

การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการครู, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the level of teachers' happiness at work in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3; 2) compare teachers' happiness at work as classified by work experience, compensation, and school size; and 3) to compile recommendations and guidelines for enhancing teachers' job satisfaction. The study employed a survey research design. The population and sample consisted of teachers working in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, selected through proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with acceptable Index of Item-Objective Congruence (IOC) values and high overall reliability. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, and Scheffé's method for post-hoc pairwise comparisons.

The research findings revealed that the overall level of teachers' work happiness was at the highest level. When considering each aspect, it was found that achievement in work had the highest mean score, followed by love for the job and recognition. The aspect with the lowest mean score was interpersonal relationships. The comparative analysis revealed that teachers with different work experience, compensation, and school sizes exhibited statistically significant differences in their levels of job satisfaction. Key development guidelines include reducing non-teaching workloads, promoting participation in school administration, creating a positive working atmosphere, and providing recognition and appreciation. These approaches aim to strengthen a happy organization and enhance the quality of educational management.

Keywords: workplace happiness, Government Teachers, happy workplace organization

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในยุค Digital Disruption ทำให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกระดับ สถานศึกษาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม สภาพการแข่งขันสูงในปัจจุบันส่งผลให้วิชาชีพครูเผชิญความเครียดสะสมจากภาระงานที่หนักทั้งด้านการสอนและงานธุรการ จนส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ครูจะมีพลังและความพร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและปลอดภัย ในทางตรงกันข้าม เมื่อครูประสบความเครียดหรือหมดไฟในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการสอนและขวัญกำลังใจในองค์กรโดยรวม (Stathis, 2025)

ความสุขในการทำงานของครูจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดย Manion (2003 อ้างถึงใน วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561) อธิบายว่าความสุขในการทำงานครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในระยะยาว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ครอบคลุม 6 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัด 214 แห่ง และครู 1,665 คน โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดกลางและขนาดเล็ก ประสบปัญหาขาดแคลนครู ครูสอนควบชั้นและสอนนอกสาขา รวมถึงมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก สภาพปัญหาดังกล่าวบั่นทอนขวัญกำลังใจและลดโอกาสของครูในการพัฒนาตนเองและมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ สะท้อนบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิผลของครู

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของครูโดยใช้กรอบแนวคิดของ Manion (2003) ทั้ง 4 ด้านเป็นฐานในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน และเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาครูในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา

3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จากจำนวนโรงเรียน 214 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 1,665 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3, 2568) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 313 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากร (Krejci & Morgan, 1970)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามแนวคิดของ Manion (2003) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 และ 3) แบบข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นข้อคำถามลักษณะปลายเปิด

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่า IOC ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์เอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.972

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย โดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ข้อเสนอแนะโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและเสนอผลในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.55	0.38	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน	4.56	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.59	0.36	มากที่สุด
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.56	0.39	มากที่สุด
รวม	**4.57**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.37 และ S.D. = 0.39) และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=143)		ตั้งแต่ 5-10 ปี (n= 123)		10 ปีขึ้นไป (n=47)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.46	0.43	4.57	0.3	4.77	0.25
2. ด้านความรักในงาน	4.47	0.43	4.59	0.3	4.8	0.23
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.48	0.41	4.63	0.28	4.8	0.21

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน					
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=143)		ตั้งแต่ 5-10 ปี (n= 123)		10 ปีขึ้นไป (n=47)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.46	0.46	4.6	0.29	4.76	0.24
ภาพรวม	**4.47**	**0.39**	**4.60**	**0.27**	**4.78**	**0.21**

จากตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.78) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5–10 ปี ($\bar{X}$ = 4.60) และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.47) ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความสุข ในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.358	1.679	12.756**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	40.803	.132		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.936	1.968	15.357**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	39.723	.128		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.927	1.963	16.977**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	35.852	.116		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.547	1.774	12.655**	.000
	ภายในกลุ่ม	310	43.446	.140		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**3.669**	**1.835**	**17.406****	**.000**

	ภายในกลุ่ม	**310**	**32.675**	**.105**
	รวม	**312**	**36.345**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุข ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ด้านความสุขในการทำงาน	**อายุงาน**	$\bar{X}$	**ต่ำกว่า 5 ปี**	**ตั้งแต่ 5–10 ปี**	**มากกว่า 10 ปีขึ้นไป**
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ต่ำกว่า 5 ปี	4.46	–	0.11	0.30**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.57	–	–	0.20**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.77	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.47	–	0.12**	0.33**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.59	–	–	0.21**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.80	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.48	–	0.15**	0.32**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.63	–	–	0.17**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.80	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.46	–	0.14**	0.30**
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	4.60	–	–	0.16**
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.76	–	–	–
ภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	**4.47**	**–**	**0.13****	**0.31****
	ตั้งแต่ 5-10 ปี	**4.60**	**–**	**–**	**0.19****
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	**4.78**	**–**	**–**	**–**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบด้านประสบการณ์การทำงานกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี นอกจากนี้ ผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกค่าตอบแทน

ความสุขในการทำงานของครู ในสถานศึกษา	ค่าตอบแทน							
	15,000 –24,999		25,000 – 34,999		35,000 – 44,999		มากกว่า 45,000	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.47	0.43	4.60	0.29	4.61	0.33	4.78	0.28
2. ด้านความรักในงาน	4.47	0.42	4.62	0.29	4.63	0.33	4.84	0.21
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.50	0.40	4.64	0.29	4.67	0.30	4.81	0.22
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.47	0.43	4.60	0.34	4.66	0.28	4.78	0.26
ภาพรวม	**4.48**	**0.38**	**4.61**	**0.27**	**4.64**	**0.29**	**4.80**	**0.21**

จากตารางที่ 5 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ได้รับค่าตอบแทนในระดับที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่ได้รับค่าตอบแทน ตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80) รองลงมา คือครูที่ได้รับค่าตอบแทน 35,000–44,999 บาท ($\bar{X}$ = 4.64) และครูที่ได้รับค่าตอบแทน 25,000–34,999 บาท ($\bar{X}$ = 4.61) ตามลำดับ ขณะที่ครูที่ได้รับค่าตอบแทน 15,000–24,999 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่ำที่สุด ($\bar{X}$= 4.48) ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามค่าตอบแทน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามค่าตอบแทนในภาพรวมและรายด้าน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.593	.864	6.426**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	41.568	.135		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.694	1.231	9.521**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	39.965	.129		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.920	.973	8.159**	.000

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	309	36.859	.119		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.852	.951	6.655**	.000
	ภายในกลุ่ม	309	44.141	.143		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3**	**2.984**	**.995**	**9.213****	**.000**
	ภายในกลุ่ม	**309**	**33.361**	**.108**		
	รวม	**312**	**36.345**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามค่าตอบแทน โดยภาพรวมพบว่าค่าตอบแทนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน จึงได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ความสุขในการทำงาน	ค่าตอบแทน	$\bar{X}$	15,000–24,999	25,000–34,999	35,000–44,999	มากกว่า 45,000
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	15,000–24,999	4.47	–	–	–	0.31**
	25,000–34,999	4.60	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.61	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.78	–	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	15,000–24,999	4.47	–	0.15**	–	0.37**
	25,000–34,999	4.62	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.63	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.84	–	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	15,000–24,999	4.50	–	0.14**	–	0.31**
	25,000–34,999	4.64	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.67	–	–	–	–

	มากกว่า 45,000	4.81	–	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	15,000–24,999	4.47	–	–	–	0.30**
	25,000–34,999	4.60	–	–	–	–
	35,000–44,999	4.66	–	–	–	–
	มากกว่า 45,000	4.78	–	–	–	–
ภาพรวม	**15,000–24,999**	**4.48**	**–**	**0.13****	**–**	**0.32****
	25,000–34,999	**4.61**	**–**	**–**	**–**	**–**
	35,000–44,999	**4.64**	**–**	**–**	**–**	**–**
	มากกว่า 45,000	**4.80**	**–**	**–**	**–**	**–**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) เพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ที่มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสุข ในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีค่าตอบแทน 15,000-24,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ผู้ที่มีค่าตอบแทน 25,000-34,999 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีค่าตอบแทน 15,000-24,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	**ขนาดของสถานศึกษา**					
	ขนาดเล็ก (n=126)		**ขนาดกลาง (n=169)**		**ขนาดใหญ่ (n=18)**	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.49	0.43	4.59	0.33	4.67	0.28
2. ด้านความรักในงาน	4.48	0.41	4.62	0.33	4.65	0.41
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.50	0.39	4.64	0.32	4.70	0.31
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.47	0.45	4.61	0.34	4.70	0.28
ภาพรวม	**4.48**	**0.38**	**4.61**	**0.30**	**4.68**	**0.30**

จากตารางที่ 8 ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) รองลงมาคือครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

($\bar{X}$ = 4.61) และสถานศึกษาขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48)ตามลำดับ จึงทำการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขนาดโรงเรียนกับความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.994	.497	3.571*	.029
	ภายในกลุ่ม	310	43.167	.139		
	รวม	312	44.162			
2. ด้านความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.618	.809	5.966**	.003
	ภายในกลุ่ม	310	42.041	.136		
	รวม	312	43.659			
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.698	.849	6.913**	.001
	ภายในกลุ่ม	310	38.081	.123		
	รวม	312	39.779			
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.775	.887	6.084**	.003
	ภายในกลุ่ม	310	45.218	.146		
	รวม	312	46.993			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**1.491**	**.745**	**6.631****	**.002**
	ภายในกลุ่ม	**310**	**34.854**	**.112**		
	รวม	**312**	**36.345**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน ได้ดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลดำเนินการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ด้านความสุขในการทำงาน	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ขนาดเล็ก	4.49	–	–	–
	ขนาดกลาง	4.59	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.67	–	–	–
2. ด้านความรักในงาน	ขนาดเล็ก	4.48	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.62	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.65	–	–	–
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ขนาดเล็ก	4.50	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.64	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.70	–	–	–
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ขนาดเล็ก	4.47	–	0.14**	–
	ขนาดกลาง	4.61	–	–	–
	ขนาดใหญ่	4.70	–	–	–
ภาพรวม	**ขนาดเล็ก**	**4.48**	**–**	**0.13****	**–**
	ขนาดกลาง	**4.61**	**–**	**–**	**–**
	ขนาดใหญ่	**4.68**	**–**	**–**	**–**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบขนาดโรงเรียนกับความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวม ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของครูมีความเชื่อมโยงกับการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดใจ ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน พัฒนาระบบการประสานงานให้เหมาะสม

2. ด้านความรักในงาน ความสุขเกิดจากความรัก ศรัทธา และความผูกพันในวิชาชีพครู การทำงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบ และมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่ ช่วยสร้างคุณค่าในตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ

จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอน และกำหนดภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจและความพึงพอใจในการทำงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขของครูเกิดจากการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง ควรมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กระจายงานตามความสามารถ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น การทำงานเป็นทีมและการชื่นชมเมื่อประสบความสำเร็จช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ลดภาระงานที่เกินความจำเป็น

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ การได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขในการทำงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่แบ่งพรรคพวก ยอมรับความแตกต่าง และให้คุณค่ากับความพยายามของครูทุกคน ยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความรัก ศรัทธา และความผูกพันในวิชาชีพครู มีความตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion ที่ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำของตนเองที่ช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ได้รับมอบหมายและคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (Manion, 2003 อ้างอิงในวัชรพล วิริยะสรรค์สกุล, 2561)) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยมาภรณ์ โตชะนก และ อำนวย ทองโปร่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน (ปิยมาภรณ์ โตชะนก และอำนวย ทองโปร่ง, 2567)

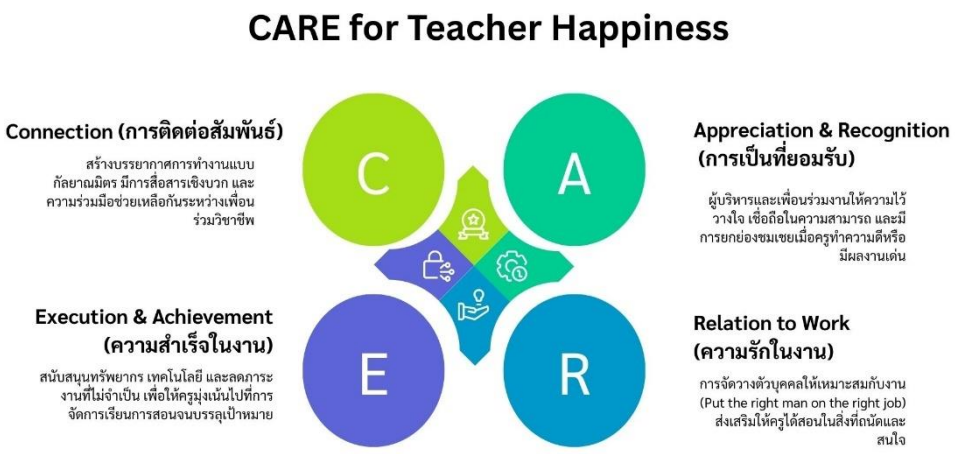
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบประเด็นสำคัญคือประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงจะมีระดับความสุขที่มากกว่า ซึ่งอภิปรายได้ว่าความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและการสะสมทักษะการจัดการชั้นเรียนช่วยให้ครูเผชิญหน้ากับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมั่นใจ ประกอบกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรมมากกว่ากลุ่มครูบรรจุใหม่ (เชาวนิตย์ เพชรบุตร, 2567) แม้ข้อค้นพบนี้จะแตกต่างจากงานวิจัยในบางบริบท (วิภาดา มุกดา, 2561) แต่สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมและโครงสร้างการบริหารจัดการในพื้นที่ศึกษามีผลอย่างยิ่งต่อการบ่มเพาะ

ความสุขตามชั่วโมงบินของคนทำงาน ในมิติของ ค่าตอบแทน พบผลการวิจัยในทิศทางเดียวกันคือ ครูที่มีระดับรายได้สูงกว่าย่อมมีความสุขในการทำงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและลดภาระความกังวลในชีวิตประจำวัน แต่ยังเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสำเร็จและการได้รับการยกย่องในวิชาชีพ สำหรับปัจจัยด้าน ขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความสุขในการทำงานสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษาขนาดกลางมีความพร้อมด้านทรัพยากรและระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการแบ่งเบาภาระงานได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านบุคลากร (ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ, 2562) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของผลการวิจัยในประเด็นนี้เมื่อเทียบกับงานวิจัยอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเพาะของนโยบายการจัดสรรทรัพยากรและลักษณะทางภูมิศาสตร์ของแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนิเวศแห่งความสุขในโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ครอบคลุม 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์พบว่า ความสุขของครูเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง การสื่อสารที่เปิดใจ ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ ด้านความรักในงาน ความสุขเกิดจากความศรัทธาและความผูกพันในวิชาชีพ การทำงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบ และการได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง รวมถึงการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดจะช่วยเสริมแรงบันดาลใจ ด้านความสำเร็จในงาน ครูมีความสุขเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนมีการวางแผนงานที่เป็นระบบ การกระจายงานตามศักยภาพ และการชื่นชมผลสำเร็จอย่างเหมาะสมส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขเกิดจากการได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ และปฏิบัติอย่างเท่าเทียมการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพและเห็นคุณค่าในผลงานของครูทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุข และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษา ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพอธิบายได้ว่า โมเดล CARE คือ ยุทธศาสตร์การบริหารที่มุ่งเน้นการสร้าง ความสุขของครู เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเริ่มต้นจากการกระชับ ความสัมพันธ์ที่ดี ในองค์กร และการยอมรับในคุณค่าของบุคลากรเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานตามความถนัดเพื่อสร้าง ความรักในวิชาชีพ พร้อมกับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถขับเคลื่อน ความสำเร็จของผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยานิมิตร มีการสื่อสารเชิงบวก ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ครูมีสุขภาวะที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยเปลี่ยนโรงเรียนให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุป

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของครู แนวทางพัฒนา ได้แก่ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน และขนาดสถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มครู

2. สถานศึกษาควรพัฒนาการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของครู ทั้งด้านการติดต่อสัมพันธ์ การยอมรับ และการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และใช้การสื่อสารเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

3. หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความถนัด ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ พร้อมทั้งยกย่อง ชื่นชม และให้การยอมรับผลงานอย่างเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาครูและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

3. ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือพื้นที่และภูมิภาคที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานในบริบทที่หลากหลาย

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของครูกับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของผู้เรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงประสิทธิผลของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในยุคดิจิทัล รวมทั้งอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เชาวนิตย์ เพชรบุตร. (2567). การศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสาร มจร สุรนารีสาร. 2(3), 10-21.

ทัศนีย์ รัตนบุรี และคณะ. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา. 16(74), 11-18.

ปิยมาภรณ์ โตชะนก และอำนวย ทองโปร่ง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 18(1), 1-14.

วัชรพล วิริยะสรรค์สกุล. (2561). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานขายสินเชื่อทางโทรศัพท์ด้วยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิภาดา มุกดา. (2561). ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกของประเทศไทย. วารสารวิจัยราชภัฏสวนสุนันทา. 10(2), 107-115.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. เรียกใช้เมื่อ 25 กรกฎาคม 2568 จาก http://www.nst3.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570). เรียกใช้เมื่อ 27 กรกฎาคม 2568 จาก http://www.bopp.go.th

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2565). กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.

Krejci, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607–610.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12), 652–655.

Stathis, J. (2025). This is the No. 1 happiest job, according to new research. Reader's Digest. เรียกใช้เมื่อ 18 ธันวาคม 2568 จาก https://www.rd.com/article/happiest-job/