



## การประเมินความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

วันนิสา จันทรอิน<sup>1</sup>

<sup>1</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา  
ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

วันนิสา จันทรอิน. (2563). การประเมินความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วารสารวิทยาการสิ่งแวดล้อมไทย ปีที่ 3(6), 2563 : 130 – 142.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงานขนาดของ  
โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน  
(Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 28) ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง การประเมินความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective  
Congruence : IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)  
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (M-  
Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคมรองลงมาคือ ด้าน  
ความสำเร็จในการทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์



2. การเปรียบเทียบการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ครูที่ชายกับมีหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การประเมินความสุข, การทำงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

## **The assessment of work happiness of teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3**

**Wanaisa Jun-in<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Educational Administration Nakhon Ratchasima College  
Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province 30000

Wanaisa Jun-in. (2020). The assessment of work happiness of teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. Thai Journal of Environmental Studies Vol. 3(6), 2020 : 130 – 142.

### **Abstract**

This research aimed to study the level of working happiness of teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 and to compare the happiness of working teachers in schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office. 3 Classified by gender, work experience, and school size. The sample group used in this research was a teacher at a school under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year 2019, to determine the sample size using Crazy and Morgan's tables (Krejcie & Morgan, 1970 cited. In Phaisan Wangpanich, 2015: 28) A sample of 320 people was obtained. The tools used for data collection were questionnaires on An Assessment of Work Happiness of Teachers in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. Index of item Objective Congruence (IOC) Pearson's Product Moment Correlation Coefficient between individual item score and total score. And the confidence value of the questionnaire By means of the alpha coefficient (M-coefficient) by Cronbach method, t-test, one-way ANOVA analysis. The Scheffe method was used for the double difference test.

This research found that :

1) From the study of the happiness of working among teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office, it appears that the overall and the aspects were at a high level when considered on a single side, with the average of the top 3 ranking from the highest to the least. Where the side with the highest mean is the aspect of social acceptance followed by the aspect of success in work and the side with the lowest mean is Contact relationship.

2) The Comparison of Happiness Education of Teachers in the Primary Educational Service Area Office The study of Nakhon Ratchasima Region 3, classified according to the basic characteristics of respondents, is as follows:

2.1) Both male and female teachers showed no statistically significant differences in overall performance satisfaction at 0.05 level. The difference was statistically significant at .05 level, while other aspects were not statistically significant at .05.



2.2) Teachers with different work experience they were happy in their work overall and were significantly different in each aspect at the level .05, except for love, the difference was not statistically significant at level .05.

2.3) Teachers who perform work in schools of different sizes there was a statistically significant difference in the overall happiness of work and the individual aspects at 0.05 level, except that the relationship was not statistically significant at .05.

**Keywords:** The assessment of happiness, Teacher work, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3



## 1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ในปัจจุบัน ทำให้คนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงต้องมีการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเอง ผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุขไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว หรือความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ซึ่งคนที่อยู่อย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง และรู้จักการปรับสภาพให้อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ เช่นเดียวกันองค์กรก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพให้อยู่กับ การเปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน สิ่งที่ต้องการต้องการมากที่สุดก็คือ องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (กรรณิกา ตามูลวง, 2553: 1)

โดยทั่วไปแล้ว ความสุขในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของบุคลากรในทุกระดับ ขององค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวัน คนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ที่ผ่านมานั้นได้มี งานวิจัยในต่างประเทศ ได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน อาทิ องค์กรแห่งสุข ภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Wellbeing) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work life Balance) (นฤมล แสงผล, 2554:1)

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์เราทุกคนปรารถนา ความสุขนั้นมีความสำคัญต่อสภาพจิตใจ และร่างกาย เมื่อเกิดความสุข สมองจะส่งการไปยังระบบประสาทได้ดี ประสิทธิภาพในการทำงานจึงดีเยี่ยมรวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมด้วย (ชนิกา ตูจินดา, 2552 : เว็บไซต์) การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไป

ได้ด้วย ความราบรื่นเนื่องจากองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลด ความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งจะช่วยให้ องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ความสุขในที่ทำงาน ของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันมนุษย์เราทุกคน แตกต่างกัน สิ่งเดียวกันอาจทำให้ คนมีความสุขหรือ คนอาจไม่มีความสุขในการทำงานกับสถานที่เดียวกัน หรือแตกต่างกันได้ (จรรยา ดาสา,2552: เว็บไซต์)

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะ มี ไม่ว่าจะเป็นในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่ มีภาวะ อารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ซึ่งโดยทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ใน ที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หาก สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงานก็จะส่งผลต่อคนที่ปฏิบัติงานให้มีความสุขมากขึ้น จะเห็นได้ว่าสถานที่ทำงานมีบทบาท สำคัญต่อความสุขของบุคคลเราสามารถสร้างความ สุขในการทำงานได้โดยวิธีการ 1) แก้ปัญหา อย่างถูกวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดา อย่า แก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์จะทำให้เครียดมากขึ้น 2)การพัฒนาทักษะในการทำงานบางคนทำงานที่ไม่ ถนัด งานที่ยากงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้ผลงานออกมาไม่ดี หมุดกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาตัวเองจะประสบความสำเร็จกับงานมากขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าก็จะมี ความสุขภูมิใจในงานที่ทำมากขึ้น 3)การปรับเปลี่ยน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จัดของให้เป็นระเบียบ และดูแลเอาใจใส่สภาพครอบครัว หรือของที่มีค่าทาง จิตใจวางไว้ใกล้ตัว เพื่อเตือนสติให้มีกำลังใจในการ ทำงาน หรือจัดกระถางต้นไม้ แจกันดอกไม้ เพื่อ ความสดชื่นกับสถานที่ทำงาน 4)การบริหารเวลา อย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อน และ ครอบครัวทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนว่า ใช้เวลา แต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้ เหมาะสม ทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัว และการ

พักผ่อน 5) การปรับเปลี่ยนความคิดถ้าคนรู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในด้านใหม่ จะช่วยให้เครียดลดลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม คิดอย่างมีเหตุผล คิดอย่างที่คุณอื่นคิด และคิดถึงคนอื่นบ้าง 6) การพักผ่อนหย่อนใจ หลังเลิกงานแล้วควรได้พักผ่อนหย่อนใจเพื่อผ่อนคลายจิตใจทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมาย ควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ 7) การรู้จักยั้งยั้งนิสัยของตน ความเครียดอาจเกิดจากการยอมเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป สิทธิที่ควรรักษา คือ สิทธิที่จะปฏิเสธอย่าง มีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถามเพราะความไม่เข้าใจ สิทธิเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่ 8) การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ จิตใจที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พัฒนาปรับปรุงตัวเอง เข้าใจชีวิตว่า ไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีต หรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป สร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค 9) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานสามารถทำได้เป็นผู้ฟังที่ดี คิดก่อนพูด วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น ไม่เอาตามอารมณ์ของตนเอง 10) การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม การแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลัง เมื่ออารมณ์ดี ควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น เพื่อให้คนใกล้ตัวรู้สึกดีด้วย 11) การออกกำลังกาย การออกกำลังกายจะช่วยคลายเครียดได้ หลังเลิกงานหรือในวันหยุดควรออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอยู่กับกลุ่มเพื่อนจะรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลินยิ่งขึ้น การช่วยกันทำงานบ้านในวันหยุดก็ถือว่าเป็นการออกกำลังกายที่ดีและช่วยกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว 12) การพูดอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอคุณ เป็นประโยคที่ควรพูดติดปาก หมั่นพูด ชมเชย ไต่ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสาน

ความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้

จากที่กล่าวข้างต้นมาจะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและผู้บริหารงานควรมีความรู้ความเข้าใจความสุขของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการทำงานของแต่ละปี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในกรณีศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูตามข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อต้องการทราบว่าข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันทำให้ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ต่างกันหรือไม่จากการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับครู ทำงานที่มีความสุขจะเป็นคนที่สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดการขาดหรือลางานของครูและที่สำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรของผู้บริหารงานโดยความราบรื่น เนื่องจากคนที่คนในองค์กรมีความสุขจะช่วยเพิ่มปริมาณของงานและคุณภาพผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังช่วยให้ครูที่กำลังรู้สึกท้อแท้หรือหมดกำลังใจในการทำงานอาจจะทำงานไปวันๆ โดยไม่มีความสุข ในขณะที่งานส่งผลให้การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เป็นไปโดยไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3



2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ประสพการณ์ทำงานขนาดของโรงเรียน

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 พื้นที่วิจัย

โรงเรียนแกนนำในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 1 เขต 2 และเขต 3

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 186 โรงเรียน รวมจำนวนครู 1,884 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ไพศาล หวังพานิช, 2558 : 28) ได้กลุ่มตัวอย่าง 320 คน

#### 3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

##### 3.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1) เพศ ได้แก่ ชาย และหญิง
- 2) ประสพการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสพการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสพการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี และประสพการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป
- 3) ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

3.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3

#### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของสุพัตรา ขำโพธิ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู โดยสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ประสพการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) ความสุขจากความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน
- 2) ความสุขจากความรักในงาน
- 3) ความสุขจากความสำเร็จในงาน
- 4) ความสุขจากการเป็นที่ยอมรับของสังคม

#### 3.5 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) สร้างแบบสอบถามตามที่ศึกษาแล้ว นำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน
- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content of Validity) และความถูกต้องของภาษาโดยใช้เทคนิค IOC จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์ในค่า IOC ที่ใช้ได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป
- 5) นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป
- 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำนวน 335 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.77

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับจนครบตามเกณฑ์ที่กำหนด มาวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัย การคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครู ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ของ ไพศาล หวังพานิช (2558) ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

### 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (M- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

### 4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้





1. จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคมรองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2. การเปรียบเทียบการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ครูที่ชายกับมีหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรักในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีและครูการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนในการบริหารงาน มีการทำงานเป็นทีมครูรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีเกียรติและรู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิตรู้สึกว่ามีความมั่นคงในชีวิตใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรได้ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติเป็นที่น่าพอใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ อีกทั้งได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิกัญจน์ เปาหุย (2553) ศึกษาาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : พยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานของวิจัยสุวรรณณี รัตนวัชรกรและเกสรสุขสว่าง (2558) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาพรวมอยู่ในระดับมากส่วนในรายด้านผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 การติดต่อสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีและครูการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีการทำงานเป็นทีมและมีกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการทำงานและร่วมมือกันแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของดิวบริน (Dubrin, 1981: 4 อ้างถึงใน พรรณรายทรัพย์ประภา, 2548 : 45) ให้ความหมายว่ามนุษย์สัมพันธ์หมายถึงศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งดาว เหมือนแสน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

1.2 ความรักในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความภูมิใจและมีเกียรติที่สามารถหาเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรได้รวมไปถึงการได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่พึงพอใจสอดคล้องกับแนวคิดของแฮมเมล (Hamel, G. 2009 อ้างถึงใน โชติรส ดำรงศานติ 2554 : 12) เห็นว่าความรักและพลังขับเคลื่อน คือพลังที่สามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลที่มีความรักและพลังขับเคลื่อน จะพยายามหาแนวทางทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉานิกา วงษ์สุริรัตน์ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความรักในงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวลี ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จทำให้มีกำลังใจในการพัฒนางานและนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้สำเร็จถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับแนวคิดของเมดลีย์ (Melamed 2000 อ้างถึงใน ธนเดชชชชณะ พานิชน, 2553 : 24) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพหมายถึง จำนวนครั้งของการเลื่อนตำแหน่ง หรือปริมาณของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มักทำการศึกษาภาพตัดขวาง โดยจะวัด จากตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และกลุ่มอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภูมิพชา สัญญะวิชัยและคณะ ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส เอ็กซ์เพรสในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์พบว่าความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ อนุมาศ ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.4 การเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและไว้วางใจในการทำงานของครูและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในผลงานที่ปฏิบัติอีกทั้งยังสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้สอดคล้องกับแนวคิด ธีรารัตน พลหาญ (2543 : 8) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับ การเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความ คิดเห็น ชุมชนยอมรับความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชายอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งดาว เหมือนแสนแสน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถม ศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้



2.1 ครูที่ชายกับมีหญิงมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการติดต่อสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชายแสดงให้เห็นว่าเพศส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูการติดต่อสัมพันธ์ เนื่องจากเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบมีทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีให้การช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าครูที่เป็นเพศชายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เปาหุย (2553) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : พยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีเพศต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล แสงผล(2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อรรถพร คงเขี้ยว (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม. คอนฟีแดนซ์ จำกัดพบว่าประสบการณ์ทำงานต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เปาหุย (2553) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : พยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดใหญ่มีความสุขมากกว่าขนาดเล็กและขนาดกลางทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่นด้านทรัพยากรงบประมาณและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าจึงส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากกว่าและสาเหตุที่โรงเรียนขนาดกลางมีความสุขน้อยที่สุดอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางส่วนใหญ่ จะเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ชาติครูที่สอนตรงตามวิชาเอกอาจส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำไม่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ พบว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูให้มีความสุขมากขึ้นดังต่อไปนี้

1.1 โรงเรียนควรบริหารจัดการให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำงานแบบเป็นทีมเพื่อจะมาร่วมกันวางแผนในการดำเนินงานและจะได้มีความใกล้ชิดกันกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีการสื่อสารกันระหว่างฝ่ายต่างๆในโรงเรียนและสามารถร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้งานที่ทำสามารถสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีความรักและตระหนักในงานที่ตนเองปฏิบัติ นำความรู้ที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้กับงานและควรให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานที่ออกมาจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยไปใช้ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามเงินเดือนและที่ตั้งของโรงเรียน

2.4 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

## 7.เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ตามูลวง. (2553). รายงานวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิงดาว เหมือนแสน .(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิกา ตูจินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2559].
- ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ความสุขในการทำงานของพยาบาล : พยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- โชติรส ดำรงศานติ. (2554). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร).*กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานโดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนเดช ชุชนะพานิช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ธรรารรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคัลธัญบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคัลธัญบุรี.*
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*



- ไพศาล หวังพานิช. (2558). การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- อรรถพร คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม.คอนฟีแดนท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการวิศวกรรมธุรกิจ) ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.