

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

Factors Affecting Happiness at Work of Teachers in Private Schools, Nan Province

จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว¹ โสภนา สุดสมบุญ² และ ฐิติกรณ ยาวิชัย จารึกศิลป์³

Chitprapatsorn Tasrikaew¹, Sopana Sudsomboon² and Thitikorn Yawichai Jarueksil³

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช^{1,2,3}

The Degree of Master of Education in Educational Administration School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University^{1,2,3}

Corresponding author, e-mail: c.tasrikaew@hotmail.com

Retrieved; 17-10-2024; Revised; 30-11-2024; Accepted; 10-11-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน 2) ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครืจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลด ดังนี้ การมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 83.7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสามารถนำมาสร้างสมการ ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y1' = .516 + .503(X2) + .388(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z1 = .498 (X2) + .453(X5)$$

คำสำคัญ ปัจจัย ; ความสุขในการทำงาน ; ครู ; โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

Abstract

The objectives of this research were to study 1) Factors related to happiness at work of teachers in private schools 2) The level of happiness at work of teachers 3) The correlation between the factors related to happiness at work and happiness at work of teachers; and 4) The factors affecting happiness at work of teachers in private schools, Nan province

The research sample consisted of 157 teachers of private schools, Nan province, all of whom were obtained by the Krejcie and Morgan using simple random sampling method by computer. The employed research instrument was a questionnaire dealing with factors related to happiness at work of teachers in private schools, consisting of 6 factors: leadership of school administrators, personal characteristics and relationships within the family, job characteristics, workplace relations, workplace environment, and welfare and compensation. With reliability coefficients of .94, .94, .95, .98, .99, and .96, happiness at work of teachers with reliability coefficients of .98. Statistics used in data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation. and enter multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall and each aspect of factors related to happiness at work of teachers in private schools were at a high level that ranked in descending order. workplace relations, personal characteristics and relationships within the family, job characteristics, workplace environment, leadership of school administrators, and welfare and compensation. 2) the overall and each aspect of happiness at work of teachers were at a high level that ranked in descending order positive emotion, job success, job satisfaction, and life satisfaction.; 3) The correlation between Factors related to happiness at work of teachers in private schools and happiness at work of teachers was positive at high level and 4) The factors affecting happiness at work of teachers in private schools consist of 2 factors, personal characteristics and relationships within the family and workplace

environment, respectively. These factors were significant predictors of happiness at work of teachers in private schools and they could explain 83.7% of the variance ($p = .01$) The results of the stepwise multiple regression analysis could construct the equations of the raw and standardized scores.

The predictive equation in raw scores:

$$Y1' = .516 + .503(X2) + .388(X5)$$

And the predictive equation in standardized scores:

$$Z1 = .498 (X2) + .453(X5)$$

Keywords: Factors; Happiness at work; Teacher; Private primary school

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้ กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) แต่จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น คนในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลง ให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และอาจจะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง (พิกุล พุ่มขำ และปริญญา มีสุข, 2560) โรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิด ซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางแนวทางการศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ใ้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน

จากข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน พบว่า ในปี พ.ศ. 2564 มีสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดน่าน จำนวน 12 โรงเรียน มีครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 362 คน จากข้อมูลการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนในช่วงปีการศึกษา 2562–2564 ในปี 2562 พบว่ามีอัตราการลาออกอยู่ที่ 33 คน ปี 2563 มีอัตราการลาออกอยู่ที่ 29 คน ปี 2564 มีอัตราการลาออกอยู่ที่ 65 คน จากข้อมูลจะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของครูได้เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัว และมีแนวโน้มที่สูงขึ้น (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านเพื่อนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดน่านเพื่อใ้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชนจังหวัดน่าน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) นี้ได้รับความสนใจที่มากขึ้นในวงการการศึกษาวิจัยด้านความสุข สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในบริบทขององค์กร ที่จะมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นสำคัญซึ่งสาเหตุที่ทำให้เรื่องของความสุขในการทำงานได้รับความสนใจที่มากขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากความสุขในการทำงานสามารถส่งผลในทางบวกให้กับทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลได้ โดยที่งานวิจัยส่วนมากมักจะทำการศึกษาความสุขในการทำงานผ่านมุมมองของความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดของชวชนม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560), ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560), ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563), Manion (2003, p.652), IOpenner (2003, Online), Diener (2009) เอื่องคำ จันทะพรหม, 2564) และ Silva Munar et al. (2020) สรุปมาได้ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในงาน คือ การรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จบนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น ความเต็มใจ รัก พื่อใจ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2) ด้านการมีอารมณ์ทางบวก คือ พฤติกรรมและอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีการควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ความรื่นรมย์ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำรวมถึงรู้คุณค่าขององค์กร

3) ด้านความพึงพอใจในชีวิต คือ ความรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

4) ด้านความสำเร็จในงาน คือ การรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556), ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557), อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ (2557), จิตติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560), ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ (2562), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563), ชีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564), พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565), นิภาพร หาญยิ่ง, (2565) และ Zhou and Qiu (2013) สรุปมา 6 ปัจจัยได้ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามศักยภาพของตนเอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คือ ความสามารถในการมองเห็นตัวเองและตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้อย่างชัดเจน เป็นการรู้จักความรู้สึก ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของตนเองอย่างชัดเจน ผ่านการรับรู้และเข้าใจสภาวะต่างๆ และ ครอบครัวของคนทำงานที่มีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกันได้รับคำปรึกษาหรือกำลังใจจากครอบครัว เป็นความภาคภูมิใจของครอบครัว

3) ด้านคุณลักษณะของงาน คือ งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด งานที่มีหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พฤติกรรมในเชิงบวกทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน แบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นทั้งเรื่อง

ส่วนตัวและเรื่องงาน การได้รับการยกย่อง และการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีอิสระในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกและพอใช้ต่อการทำงาน

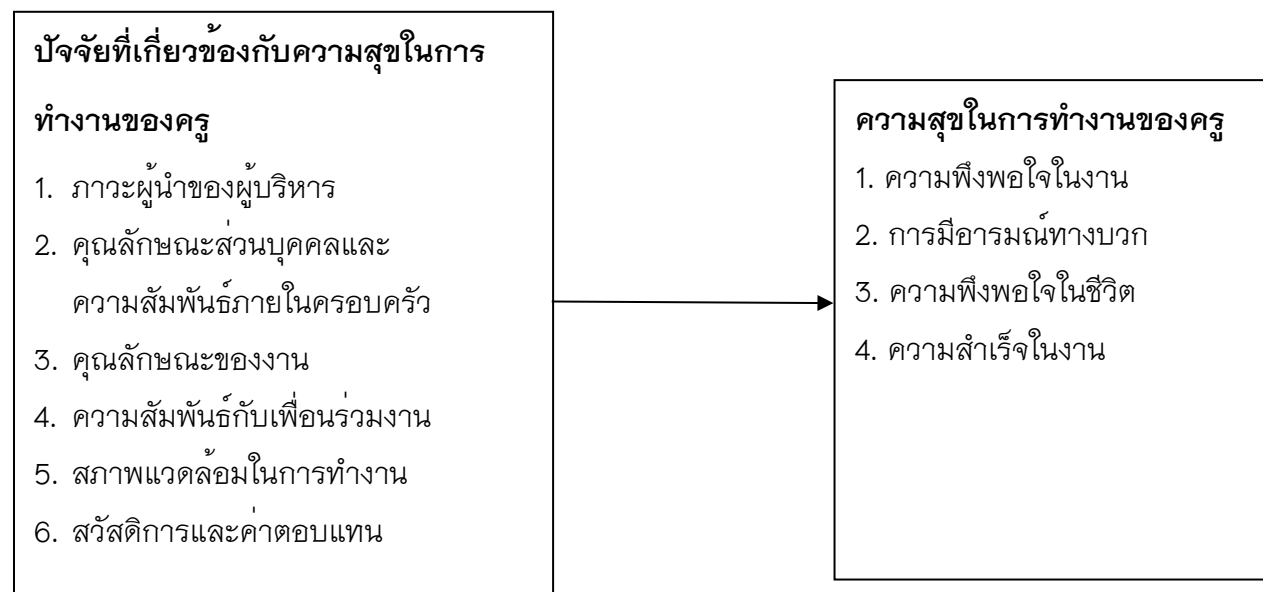
6) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คือ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดที่องค์กรจัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานโดยพิจารณาผลของการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก จูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อนำมาสังเคราะห์หาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูดังนี้ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ (2556), ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557), อธิคุณ สีนธนาปัญญา และคณะ (2557), ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560), ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์ (2562), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563), ชีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564), พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565), นิภาพร หาญยิ่ง, (2565) และ Zhou and Qiu (2013) ซึ่งสามารถสรุปได้ 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 3) คุณลักษณะของงาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) สวัสดิการและค่าตอบแทน สำหรับความสุขในการทำงานของครูผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อนำมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้ ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ (2560), ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560), ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563), Manion (2003, p.652), IOpenner (2003, Online), Diener (2009) เอื่องคำ จันทะพรหม, 2564) และ Silva Munar et al. (2020) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบความสุขในการ 4 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การมีอารมณ์ทางบวก 3) ความพึงพอใจในชีวิต และ 4) ความสำเร็จในงานจากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรทำนาย

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดน่าน ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970, pp.607–610) จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยวัดทั้ง 6 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80–1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .94, .95, .98, .99, และ .96 ตามลำดับ และ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยวัดทั้ง 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบไปด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านการมีอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านความสำเร็จในงาน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยข้อมูลที่ได้รับคืนมีจำนวน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.9 จากนั้นนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวม

(n=149)

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.22	0.76	มาก
2.	คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	4.44	0.66	มาก
3.	คุณลักษณะของงาน	4.37	0.73	มาก
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.70	มาก
5.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.78	มาก
6.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.09	0.87	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากสูงไปหาลำดับต่ำ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(n=149)

ข้อที่	ความสุขในการทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ความพึงพอใจในงาน	4.46	0.70	มาก
2.	การมีอารมณ์ทางบวก	4.50	0.64	มากที่สุด
3.	ความพึงพอใจในชีวิต	4.19	0.83	มาก
4.	ความสำเร็จในงาน	4.47	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

(n=149)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	.816**	.719**	.784**	.701**	.814**
X ₂	.856**	.832**	.783**	.830**	.885**
X ₃	.868**	.794**	.768**	.803**	.867**
X ₄	.825**	.754**	.761**	.693**	.815**
X ₅	.883**	.806**	.822**	.754**	.878**
X ₆	.769**	.723**	.809**	.635**	.793**
X _{รวม}	.901**	.830**	.852**	.790**	.907**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .907$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอารมณ์ทางบวก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

($n=149$)

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error	F	p
X_2	.885	.782	.781	.312	528.560	0.000
X_2X_5	.916	.839	.837	.270	51.075	0.000

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_2) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .885 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .781 แสดงว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_2) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 78.1

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .916 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .837 แสดงว่า X_2 และ X_5 ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 83.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อทำนายนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน มาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y1' = .516 + .503(X2) + .388(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z1 = .498 (X2) + .453(X5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ ธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานที่จะมีประสิทธิภาพนั้นการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับในการทำงานรวมถึงการยอมรับฟังผู้อื่นการยอมรับในการทำงานของผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน อีกทั้ง ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ และครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2009) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเข้าใจพนักงานเป็นเหตุผลที่สามารถจัดการได้ตรงกับความต้องการ ของพวกเขา ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ดูแลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความห่วงใย ความเอื้ออาทรที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานเป็นการเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วม การทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความตระหนักถึงผู้รับบริการ ความสนใจใฝ่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง หรือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กร อย่างหนึ่งซึ่งกลยุทธ์ที่จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกเพื่อให้พนักงานมี ความสนใจในการทำงาน ไม่ท้ออุปสรรค และมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่นการให้ได้รับความรู้ การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการสาธิตการทำงาน การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนดีเป็น แบบอย่างจะทำให้พนักงานให้การยอมรับและชื่นชม การเรียนรู้การทำงานร่วมกันแบบเปิดกว้าง มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถและจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมีความรักในการทำงาน การมีความรู้สึกอารมณ์ทางบวก เกิดความรื่นรมย์ในการทำงานมีความพึงพอใจใน มีความภูมิใจและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เมื่อครูเกิดความสุขในการทำงานแล้วนั้น งานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานของครูงานหลักคือจัดการเรียนการสอน เป้าหมายสำคัญคือนักเรียน ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษานั้นต้องมีหลายๆ ส่วนประกอบกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพการที่ครูมีความสุขในการทำงานก็สามารถถ่ายทอดพลังงานเชิงบวกนั้นไปสู่การเรียนและการสอนนักเรียน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีการติดต่อสัมพันธ์ มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความผูกพัน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับจากครูผู้สอนด้วยตนเอง และได้รับการยกย่องสรรเสริญบุคคลอื่นๆ ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ เกิดความผูกพันอย่างแน่นเหนียว เต็มใจในงานที่ตนกระทำและ ชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และเมื่อเกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ งานบรรลุตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในงาน รวมถึงการมีผลตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่องค์การจ่ายให้และเพียงพอในการใช้สอย ส่งผลให้ครูมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับธารินทร์ ระศร และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 2 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 83.7 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ความสุขในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่ครูสามารถรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ มีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นครูโรงเรียนเอกชน มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังใจจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อาจสืบเนื่องจากคนไทยนั้นครอบครัวถือว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในทุกด้าน รวมถึงการ

ทำงานด้วยเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาและความตึงเครียดในที่ทำงานหากได้รับกำลังใจและคำปรึกษาจากคนในครอบครัวจะส่งผลให้ความรู้สึกของบุคลากรผ่อนคลายและบรรเทาลง และหากบุคคลในครอบครัวภาคภูมิใจในกับงานของบุคลากรจะส่งผลให้ตัวบุคลากรนั้นเกิดความตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน และทำให้ครูสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการ จัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ ดังที่ Claypool (2017) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศทางการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานจะทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลอย่างมากต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ พบว่าอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ประกอบไปด้วย

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ความสุขในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่ครูสามารถรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ มีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นครูโรงเรียนเอกชน มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์และยอมรับผลการกระทำของตัวเองทั้งในทางบวกและทางลบ รวมมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังใจจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

2) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน และทำให้ครูสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการ จัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อได้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความสุขในการทำงาน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน

สรุป

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 2 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 83.7

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถานศึกษาควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานครบทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยกับการทำงานของครู
3. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. สถานศึกษาควรออกนโยบายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำให้ครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลแนวทางในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
2. ควรทำการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อจะนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กอกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 10(3), 31–39.
- ชวนชม ชินะดังกูร, ศิริชัย ชินะดังกูร, และสมใจ เดชบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2), 26–38.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลัยวรรณ ดั่งโคตะ, และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สองขาครีเอชั่น.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* (ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ), 10(1), 1943–1958.
- ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทรสม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวง สายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 694–716.
- ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกรณศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 16: เกษตรกำแพงแสน ตามรอยพ่อ สานต่อศาสตร์แห่งแผ่นดิน* (น. 2434–2447). สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

- ธารินทร์ วรรต, พงษ์นิมิตรพงษ์ ภิญโญ, และพิมพ์พร จารุจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 8(2), 45-54.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 15(2), 1-15.
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนโนนสูงศรีจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- พันธัย เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ณัฐณิชา มีงาม, และสุขมาลย์ หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พิกุล พุ่มช้าง และปริญญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University (ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, 10(2), 647-663.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2564*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน.
- สุกมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2554). หน่วยที่ 11 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อติคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร ทรงบัณฑิตย์, ราชันย์ บุญธิมา, และวีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- Claypool, K. K. (2017). *Organizational success: How the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success* [Doctoral dissertation, Pepperdine University].
- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37). Springer.
- IOpener. (2003). *Happiness at work*. <http://www.iopener.co.uk/happinessatwork>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/0013164470030003>
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–659.
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), Article 10502.
- Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The differences of factors influencing employees' happiness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 719–724.