



**แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

**Guidelines for Enhancing Happiness at Workplace for Teachers under**

**Samutsakorn Primary Educational Service Area Office**

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน<sup>1</sup> และ นันทรัตน์ เจริญกุล<sup>2\*</sup>

Thienruthai Thongbaion<sup>1</sup> and Nattarat Charoenkul<sup>2\*</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครู โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด จากครู และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างจากผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู มี 3 ด้าน คือด้านที่หนึ่ง ความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม ทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาให้การทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากครูมีความสุขอยู่ในค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ด้านที่สองความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรลดภาระงานเอกสารอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว และด้านที่สาม ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาในทุก ๆ ปัญหา

**คำสำคัญ :** ความสุขในการทำงาน, ความพึงพอใจในชีวิต, ความพึงพอใจในการทำงาน, ทัศนคติ

<sup>1</sup> นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Graduate Student of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University E-mail: thienruthai@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Lecturer of Education Administration Division, Department of Educational Policy Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University E-mail: nuntarat.c@chula.ac.th

\* Corresponding author

## Abstract

This study had two major purposes: 1) to study the current state of happiness at workplace for teachers under Samutsakorn Primary Educational Service area office and 2) to propose solutions to enhance the pleasure in working of teachers in Samutsakorn Primary Educational Service area office. The researchers studied the current state of happiness at workplace for of teachers by carrying out data collection, both quantitative and qualitative. The sample were school administrators and teachers. The tool used in the study was a questionnaire about happiness at workplace for teachers, including open-ended questions and feedback from the teacher and semi-structured interviews with school administrators. The statistics used were frequency, percentage and standard deviation, and content analysis.

The results showed that: 1. happiness level of the current state of happiness at workplace for teachers in Samutsakorn Primary Educational Service area office, overall, was at a high level; 2. approaches to enhance the pleasure in working of teachers had three aspects: 1) life satisfaction, provided that administrators needed to have fairness, treating all teachers as a family member letting teachers do activities together, since teachers rated the item concerning happiness at a low level; 2) satisfaction in their work, where administrators should reduce the workload of documents, not related to teaching, so that teachers had time to prepare for teaching and more time with family; 3) the attitude towards colleagues and superiors, where teachers needed good administrators and colleagues who treated them fairly and were there to help solve their problems.

**Keywords:** happiness at workplace, satisfaction in life, satisfaction at work, attitude

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เน้นการพัฒนาโดยใช้ด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) แม้วิธีการดังกล่าวจะทำให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศเติบโตขึ้นแต่ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนตกต่ำลง ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนการให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมาเป็นการพัฒนาด้านสังคมมากขึ้น โดยให้ “มนุษย์” เป็นศูนย์กลางและได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคม” และได้มีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงในแผนปัจจุบันคือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยมุ่งเน้น “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกใน องค์กรเสมอ (Peter Drucker, อ้างถึงใน สุชาณุช พันธนียะ, 2553) การผลิตมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเป็น มนุษย์ที่มีคุณค่าได้นั้น เราต้องเริ่มจากผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพก่อน ซึ่งอาชีพที่ทำหน้าที่หลักในการผลิตมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถควบคุมคุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้นั้นคืออาชีพ “ครู” ถือว่าเป็น อาชีพที่มีเกียรติและยิ่งใหญ่ ซึ่งในการทำงานของครูในอดีตจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เมื่อมี เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนพัฒนาผู้เรียนมากขึ้น การทำงานหรือภาระงานย่อมเป็นปัญหาในการจัดการเรียน การสอนโดยมีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้การทำงาน ของครูบางคนที่มีอายุมาก เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่บรรจุใหม่ รวมถึงการอบรมศิษย์ ในปัจจุบันซึ่งเป็นเด็กที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ความสามารถในการอ่านลดลง รวมถึงผลการทดสอบ PISA ซึ่งเด็กไทยได้คะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี, 2554) ซึ่งเชื่อว่าถ้าครูมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุขผู้เรียนมีความสุขด้วย เช่นกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนให้ดีขึ้นได้

ความเครียดของครูนั้นเกิดได้หลายปัจจัย เช่น ครูต้องมีความอดทนต่อพฤติกรรมของศิษย์ซึ่งหากศิษย์ ประพฤติตนไม่ดีครูบางคนอาจมีความอดทนไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดอาการเครียดตามมาได้ จากการศึกษา งานวิจัยพบว่า ครูในชนบทยังมีความเครียดจากการดูแลรักษาทรัพย์สินของรัฐจากนักเรียน และการใช้ความ รุนแรงทางร่างกายของนักเรียนอีกด้วย (Phillips & Lee, อ้างถึงใน Sulsky & Smith, 2005) แต่ปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาเกิดจากครูที่พร้อมทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุด ก็คือ การอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนา ประเทศชาติให้เกิดความเจริญงอกงาม โดยสามารถสรุปบทบาทหน้าที่ครูที่สำคัญของครูได้ ดังนี้ 1) ปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิด แก่ผู้เรียน 3) มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนโดยให้น้ำหนักผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและ

ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548, 2548)

จากการศึกษาความสุขในการทำงานของครูพบว่าม้งงานวิจัยหลาย ๆ เล่มได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานของครู กล่าวคือ อาชีพครูมีความเครียดสูงกว่าอาชีพอื่น (Hurnon Vaught, อ้างถึงใน ปฏิมากร ชาญประโคน, 2543) และครูที่สอนต่างระดับชั้นกันก็อาจมีระดับของความเครียดแตกต่างกันได้ ดังเช่น Milik et al. (อ้างถึงใน โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของประสบการณ์การทำงานและระดับชั้นที่สอนของครูที่มีต่อความเครียดของครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับชั้นที่สอนมีผลต่อความเครียดในการทำงานของครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาจะมีระดับของความเครียดสูงกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษา ซึ่งในสภาพปัจจุบันครูมีภารกิจของครู มีกิจกรรมเพิ่มเติม ทำให้บางครั้งครูเกิดความท้อแท้ และไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ. 2552-2561 ที่เน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอกลไกที่ก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สถาบันวิจัยแห่งชาติ ดำเนินการประชุมระดมความคิด ด้านการปฏิรูปการศึกษา ผลสรุปออกมาว่า ประเด็นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควรมีการดำเนินการวิจัยและแก้ปัญหา สุขภาวะทางอาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2552)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีขนาดพื้นที่เล็กเป็นอันดับ 5 ของประเทศ ผลจากการจัดอันดับความสุขแห่งประเทศไทยในปี 2556 โดย ศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ จาก 77 จังหวัด พบว่า จังหวัดสมุทรสาครอยู่อันดับที่ 66 ได้ร้อยละ 32.9 ซึ่งถือเป็นจังหวัดที่ประชาชนอยู่แล้วมีความสุขน้อยมาก และจากการสำรวจยังพบอีกว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ขาดแคลนครูสูงเป็นอันดับ 5 เป็นจังหวัดในภาคกลางที่ขาดแคลนครูสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ -34.45 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) และเชื่ออีกว่าในอีก 10 ปีข้างหน้าประเทศไทยจะขาดแคลนครูทั่วประเทศ เนื่องจากการเกษียณอายุครูจำนวนมาก รวมถึงนโยบายของรัฐที่ให้ครูเกษียณอายุก่อนอายุ 60 ปี (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2548)

จากการศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของครูและในการศึกษาเป็นการศึกษาในอดีต ซึ่งความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว แต่ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูมีนักวิจัยศึกษาไม่มากนัก ดังนั้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการ

ทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร เพื่อเป็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความสุขในการทำงานของครู

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คนและครูที่สอนระดับประถมศึกษาจำนวน 1,616 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครูที่สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 321 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  $\pm 5\%$  รวมเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ 392 คน

#### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร คือ ความสุขในการทำงานของครู ประกอบด้วย

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ทักษะคติ

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 86 คนและ ครูที่สอนระดับประถมศึกษาจำนวน 1,616 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 71 คน และครูที่สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 321 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้  $\pm 5\%$  รวมกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ 392 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยแบ่ง 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของครู ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview)

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

**วิเคราะห์ข้อมูล** จากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูที่สอนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

**วิเคราะห์เนื้อหา** จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผล และนำเสนอแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

## **ผลการวิจัย**

### **1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน**

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 321 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.1) มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 43.6) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู (ร้อยละ 81.3) ประสบการณ์ทำงานในการสอน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 32.7) ซึ่งใกล้เคียงกับประสบการณ์ทำงานในการสอนมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 31.2) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.9 เมื่อพิจารณาจากสถานภาพพบว่า สถานภาพโสด มีจำนวนสูงสุด (ร้อยละ 50.2) ส่วนรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 57.0) มีภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 100,000 – 1,000,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 32.1) ส่วนระดับชั้นที่สอนส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 43.0) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับรางวัล คิดเป็นร้อยละ 37.1

สรุปผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26–35 ปี เป็นข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานในการสอนไม่เกิน 5 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ทั้งหมดต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท ส่วนใหญ่มีหนี้สินอยู่ที่ 100,000 – 1,000,000 บาท สอนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และไม่เคยได้รับรางวัล (ด้านครู)

### **2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของครู โดยจำแนกตามความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน และทัศนคติ สรุปได้ว่า ในภาพรวม ครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ในองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M=4.26$ ) และครูมีทัศนคติในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M=3.62$ )

องค์ประกอบย่อยของด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ รักใคร่ ประชดองกันอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.58 และ คนในครอบครัวให้การยอมรับ นับถือ ชื่นชมในตัวท่าน และให้กำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมา คือ ครูมีความสุขในการสอนนักเรียน มีค่าเฉลี่ย 4.56 และครูรู้สึกยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับเกียรติ หรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.50

องค์ประกอบย่อยของด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูไม่เครียดกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 2.71 รองลงมา คือ ครูมีเวลาในการจัดเตรียมการสอน เนื่องจากไม่ต้องรับผิดชอบงานเอกสารอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และครูคิดว่า อาชีพครูรับผิดชอบงานไม่หนักเกินไป มีค่าเฉลี่ย 2.92 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และโรงเรียนของครูมีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสำคัญ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.11

### 3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน

**3.1 ด้านความพึงพอใจในชีวิต** ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความพึงพอใจในชีวิต เรื่อง ครูควรดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ทะเยอทะยานเกินตัวมากที่สุด รองลงมาเป็น การมีงานที่ดี ได้รับการพัฒนาตัวอย่างต่อเนื่อง มีครอบครัวดีอบอุ่น มีคนรอบข้างเข้าใจ มีเวลาให้กับครอบครัว และลำดับที่ 3 มีข้อเสนอแนะเท่ากัน 2 เรื่อง คือ การที่ครูได้ทำงานตามความสามารถของตนเอง ทำงานหนักแล้วได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งผลตอบแทนนั้นอาจเป็นคำชื่นชม รอยยิ้มจากผู้บริหาร หรือความสำเร็จของนักเรียน และครูมีการวางแผนชีวิต มีเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วปฏิบัติตนตั้งใจมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ

**3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เรื่อง การมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและพร้อมแก้ปัญหาในทุก ๆ ปัญหา ให้ดีขึ้น องค์กรรักใคร่สามัคคี และผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ภาระงานปริมาณงานให้เหมาะสม ใ้คนให้ตรงกับงาน เพื่อไม่ให้เกิดภาวะโหล่งงานหนักที่คนใดคนหนึ่ง เนื่องจากครูมีหน้าที่สอนให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นหลัก แต่ปัจจุบันครูมีภาระงานอื่นที่ไม่

เกี่ยวข้องกับการสอนมากเกินไป ควรลดงานเอกสารและงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นแก่ครู เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนมากขึ้น รองลงมาเป็นเรื่องครูได้รับความไว้วางใจ ได้ทำงานตรงตามความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่ เต็มความสามารถ ไม่ละทิ้งหน้าที่ของตนเอง และเรื่องครูควรตั้งใจสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดี ประสบความสำเร็จ และเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ตามลำดับ

**3.3 ด้านทัศนคติ** ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อทัศนคติมากที่สุด เรื่องครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ทำงานด้วยความรักและเต็มใจ ทำหน้าที่ครูให้ดีที่สุด รองลงมา เรื่องครูควรปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา และเรื่องครูควรปรับความคิด มุมมอง ยอมรับและเข้าใจกับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

#### **4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้บริหาร ซึ่งในภาพรวมแล้วผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยจึงขอสรุปและเสนอแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู โดยหลักเกณฑ์ของการนำเสนอแนวทางได้เลือกข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในแต่ละด้าน เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นเป็นอันดับแรก และเลือกจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูตามความเห็นของครู และผู้บริหาร เพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในรายการที่มีความคิดเห็นตรงกัน โดยพิจารณาจากค่าความถี่และร้อยละมากที่สุด 3 อันดับแรก ซึ่งสามารถเสนอแนวทางเป็นรายด้านได้ ดังต่อไปนี้

##### **4.1 ความพึงพอใจในชีวิต**

4.1.1 มิติด้านส่วนตัว ครูมีความเครียดกับงานที่ทำ ผู้บริหารควรมีวิธีในการจัดวางแผนงาน และแบ่งหน้าที่ภาระงาน ตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละคน

4.1.2 มิติด้านการทำงาน ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน เนื่องจากต้องรับผิดชอบเอกสารในงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ จำนวนมาก ซึ่งจะสอดคล้องกับในหัวข้อที่ 4.1.1 ที่ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนงาน แบ่งหน้าที่ภาระงานให้กับครู กระจายงาน เพื่อลดปริมาณงานเอกสารให้กับครู

4.1.3 มิติด้านการทำงาน โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสำคัญ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ ผู้บริหารต้องนำสื่อที่มีอยู่จริงมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด มีการจัดสรรงบประมาณมาในส่วนสื่ออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนให้กับครู

4.1.4 ครูควรดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ทะเยอทะยาน เกินตัว

4.1.5 ครูต้องการมีงานที่ดี ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีครอบครัวดีอบอุ่น มีคนรอบข้างเข้าใจ มีเวลาให้กับครอบครัว

4.1.6 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสมให้ครูและนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬาสีครูและนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นต้น

## 4.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

4.2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานของครูมีปัญหามลพิษทางอากาศ/เสียงรบกวน ผู้บริหารต้องตระหนักถึงปัญหานี้ด้วย เนื่องจากโรงเรียนในเมือง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาครส่วนใหญ่อยู่ใกล้แหล่งโรงงานอุตสาหกรรม จึงควรดูแลเรื่องสุขภาพของครูเป็นพิเศษ

4.2.2 ด้านสังคมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของครูมีการแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคพวกเพื่อชิงดีชิงเด่น ขาดความสามัคคี ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางในการจัดการความขัดแย้งของครูในความคิดเห็นเดียวกัน คือ รับฟังความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นกลาง หาสาเหตุของความขัดแย้ง และคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล จากนั้นแก้ปัญหาด้วยการประนีประนอมเป็นธรรม และเพื่อให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางในการสร้างความสามัคคี กล่าวคือ จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน กินเลี้ยงสังสรรค์ตามความเหมาะสมให้แก่ครู สร้างการทำงานเป็นทีม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรรุ่นพี่รุ่นน้อง สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

4.2.3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน บางครั้งเมื่อนักเรียนในชั้นเรียนคุ้ยเสียดังทำลายสมาธิ ท่านจะดูและไม่สามารถสอนต่อได้ ในส่วนนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหามาเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องมีความเคารพครู โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสมให้ครูและนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กีฬาสีระหว่างครูและนักเรียน กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทัศนศึกษา เป็นต้น

4.2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูมักจะไม่ได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีแนวทางในการเสริมสร้างความสุข คือ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครู เพื่อ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และทำงานให้เสมือนครูทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ครูได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี เช่น การจัดกิจกรรมทัศนศึกษาของครูเป็นประจำทุกปี

4.2.5 ครูต้องการมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและพร้อมแก้ปัญหาในทุก ๆ ปัญหา ให้ดีขึ้น องค์กรรักใคร่สามัคคี

4.2.6 ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ภาระงานปริมาณงานให้เหมาะสม ใช้คนให้ตรงกับงาน เพื่อไม่ให้เกิดภาวะโหลตงานหนักที่คนใดคนหนึ่ง เนื่องจากครูมีหน้าที่สอนให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นหลัก แต่ปัจจุบันครูมีภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนมากเกินไป ควรลดงานเอกสารและงานอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นแก่ครู เพื่อให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนมากขึ้น

4.2.7 ครูต้องการความไว้วางใจ ต้องทำงานตรงตามความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่ เต็มความสามารถ ไม่ละทิ้งหน้าที่ของตนเอง

### 4.3 ทศนคติ

4.3.1 ด้านความรักในการทำงานครูส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูรับผิดชอบงานหนักมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 4.1.1 มิติด้านส่วนตัว ครูมีความเครียดกับงานที่ทำ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารต้องจัดโครงสร้างการบริหารงาน วางแผนงานและแบ่งหน้าที่ภาระงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละคน เป็นการเลือกคนให้ถูกกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานตามความสามารถหรือความถนัดของตนเองย่อมทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ และจะทำให้ลดปัญหาการโหลตงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งครูก็จะมีเวลาในการเตรียมการสอนได้มากขึ้น ซึ่งก็จะสอดคล้องกับข้อ 4.1.2 มิติด้านการทำงาน ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน

4.3.2 ด้านความรักในการทำงาน ครูมักจะกังวลเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 4.3.1 ผู้บริหารมีความเห็นทำ ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นในทางเดียวกัน คือ ผู้บริหารต้องจัดโครงสร้างการบริหารงาน วางแผนงานและแบ่งหน้าที่ภาระงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละคน เป็นการเลือกคนให้ถูกกับงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานตามความสามารถหรือความถนัดของตนเองย่อมทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ และจะทำให้ลดปัญหาการโหลตงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งครูก็จะมีเวลาในการเตรียมการสอนได้มากขึ้น ซึ่งก็จะสอดคล้องกับข้อ 4.1.2 มิติด้านการทำงาน ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน

4.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ครูไม่ชอบซื้อของฝากมาให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานบางคนปล่อยให้ครูแก้ปัญหาในการทำงานตามลำพัง และครูไม่กล้าปรึกษาปัญหาทุกเรื่องในการทำงานกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ด้านลบ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางใน

การส่งเสริมความสัมพันธ์ต่อครู โดยวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน กินเลี้ยงสังสรรค์ตามความเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู

4.3.4 ครูส่วนใหญ่มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู ทำงานด้วยความรักและเต็มใจ ทำหน้าที่ของครูให้ดีที่สุด

4.3.5 ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักพระพุทธศาสนา

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 4 ประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

### 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้จาก ครูเครียดกับงานที่ทำงาน รองลงมา คือ ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานเอกสารอื่น ๆ และครูคิดว่า อาชีพครูรับผิดชอบงานไม่หนักเกินไป ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และโรงเรียนของครูมีสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสำคัญไม่เพียงพอ

2. ความพึงพอใจในชีวิต มิติด้านส่วนตัว ครูมีความเครียดกับงานที่ทำ ผู้บริหารควรมีวิธีในการจัดวางแผนงานและแบ่งหน้าที่ภาระงาน ตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริจินดา เกตุคำ (2547) ที่กล่าวว่า การที่ครูต้องทำงานเพื่อแข่งกับเวลา จึงเกิดการจัดการเวลาไม่ถูก เวลาส่วนตัวจึงมีน้อยลง เมื่อมีการพักผ่อนน้อยลงก็เกิดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานตามมาได้ มิติด้านการทำงาน ครูไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน เนื่องจากต้องรับผิดชอบเอกสารในงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ จำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและการปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดเตรียมการสอนของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้เรียน มิติด้านการทำงาน โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสำคัญ เช่น โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ อาจเป็นเพราะงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**3. ความพึงพอใจในการทำงาน** ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานของครูมีปัญหามลพิษทางอากาศ/เสียงรบกวน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสังคมในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของครูมีการแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคพวกเพื่อชิงดีชิงเด่น ขาดความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Kyriacou et al. (อ้างถึงใน Overland, 2004) ที่พบว่า ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานทำให้ครูเกิดความเครียดในการทำงานได้มากเป็นอันดับสอง เนื่องจากการแบ่งงานและร่วมงานกันทุก ๆ วัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งแยกฝ่ายเอาวัดเอาเปรียบกัน และผลการวิจัยของ ทศพล บุญธรรม (2546) ยังกล่าวว่าปัญหาเรื่องสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานรวมไปถึงผู้บังคับบัญชา สามารถเกิดขึ้นได้กับหลายอาชีพ ผลการวิจัยของ นิธิมา ช่วยเพ็ง (2547) พบว่า การมอบหมายบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ซ้ำซากจำเจ ทำให้ครูต้องเร่งรีบและมีปัญหาความเอาวัดเอาเปรียบ เหลื่อมล้ำหน้าที่กันในการทำงาน ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางขัดแย้งกันได้ และผลการวิจัยของ สุกัญญา อินตะโต (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อดุสากรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า พนักงานสิ่งทอที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย ตลอดจนคณะทำงานควรปรึกษาหารือมอบหมายหน้าที่กันอย่างชัดเจน ไม่เอาวัดเอาเปรียบกัน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ครูทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข ส่วนในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน บางครั้งเมื่อนักเรียนในชั้นเรียนคุ้ยเสียดังทำลายสมาธิครูจะดุและไม่สามารถสอนต่อได้ ซึ่งพฤติกรรมผู้เรียนมีผลต่อความสุขในการทำงานของครูทำให้เกิดปัญหาในการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nut (1999) และจากผลการวิจัยของ Kyriacou et al. (อ้างถึงใน Overland, 2004) ยังพบว่า หากมีจำนวนนักเรียนมาก ๆ หรือนักเรียนใช้ความรุนแรงต่อกัน ครูก็ย่อมจะจัดการกับชั้นเรียนของตนเองไม่ได้ เป็นผลให้ครูเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต จนถึงกับไม่มีแรงจูงใจในการสอนนักเรียนได้ ดังนั้นในการแก้ไขปัญห ครูควรเข้าใจในพฤติกรรมของนักเรียน หมั่นชื่นชมเมื่อนักเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน ซึ่งครูก็ควรที่จะทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนด้วยเช่นกัน หรืออาจตั้งกฎเกณฑ์สำหรับปฏิบัติร่วมกันภายในชั้นเรียน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น

และในด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูมักจะไม่ได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มากที่สุดเป็นอันดับ 3 คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจและการให้ขวัญกำลังใจต่อการทำงานของครูเพื่อให้ครูมีความสุขในการทำงาน

**4. ทศนคติ** ด้านความรักในการทำงานครูส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูรับผิดชอบงานหนักมากเกินไป และครูมักจะกังวลเรื่องงาน อาจเป็นเพราะสาเหตุที่ผู้บริหารแบ่งงานไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุญารินทร์ สิทธิวงศ์ (2544) ซึ่งพบว่า ความเครียดเนื่องจากบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนกับบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีความความสัมพันธ์ทางบวกกับการให้คุณค่าตนเอง และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการให้คุณค่าในองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ครูไม่ชอบซื้อของฝากมาให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานบางคนปล่อยให้ครูแก้ปัญหาในการทำงานตามลำพัง และครูไม่กล้าปรึกษาปัญหาทุกเรื่องในการทำงานกับผู้บริหาร นั้นหมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารกำลังดำเนินการไปในทางลบ ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อองค์กรอย่างแน่ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความเป็นกัลยาณมิตรต่อครู คอยให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ รวมถึงการพูดคุยกับครูเสมือนเป็นพี่น้องหรือคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้ปัญหาที่พบในองค์กรผ่านไปด้วยดี และเกิดผลดีกับส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองค่อนข้างอยู่ในค่าเฉลี่ยที่สูง การร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังงานวิจัยของสุนันทา ศรีตากุล (2546) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่า และมีความสุขมากกว่าข้าราชการที่มีจริยธรรมในการทำงานต่ำ และข้าราชการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า และมีความสุขกว่าข้าราชการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

#### ข้อเสนอแนะ

ในการเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารต้องมีการจัดสรรเวลาแบ่งภาระงานของครูให้เหมาะสม จากผลการวิจัย พบว่า ครูเครียดและไม่มีเวลาในการจัดเตรียมการสอน เนื่องจากงานเอกสารอื่นมากจนเกินไป และไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว

2. ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างความเป็นธรรม และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ซึ่งจากการวิจัย พบว่า ครูมีการแบ่งกลุ่ม แบ่งพรรคพวกเพื่อชิงดีชิงเด่น และครูมักไม่ได้รับคำชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับรางวัลหรือมีผลงาน

3. ทักษะคติ ผู้บริหารควรมีความเป็นกัลยาณมิตร รักบุคลากรให้เสมือนคนในครอบครัว จากผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่าอาชีพครูรับผิดชอบงานหนักมากเกินไป จนทำให้กังวลกับเรื่องงาน และไม่กล้าปรึกษาปัญหาเรื่องการทำงานกับผู้บริหาร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดอื่น เช่น ครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน โรงเรียนเทศบาล หรือโรงเรียนเรียนร่วม เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้และหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่ครูต่อไป

2. ควรศึกษาซ้ำถึงระดับการเปลี่ยนแปลงความสุขในการทำงานของครู เมื่อระยะเวลาผ่านไป เนื่องจากอาจมีตัวแปรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความสุขในการทำงานของครูในสังกัดนั้น ๆ

3. ควรศึกษาเชิงลึกเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของครูในด้านความเครียดกับงานที่ทำ ด้านการเตรียมการสอนของครู และด้านความรับผิดชอบงานของครู โดยอาจลงพื้นที่ไปสังเกตครูในโรงเรียน พร้อมสัมภาษณ์ความรู้สึกของนักเรียนต่อพฤติกรรมของครู ทั้งที่ควรเป็นแบบอย่างและไม่ควรเป็นแบบอย่างที่น่าจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### รายการอ้างอิง

#### ภาษาไทย

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (2548, 5 กันยายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 43-44.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ*

ISSN 1905-4491

- ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.  
<http://admin.e-library.onecapps.org/Book/608.pdf>
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุข  
ในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
[http://library.swu.ac.th/th/images/resources/thesis/chinakorn\\_n\\_r430428.pdf](http://library.swu.ac.th/th/images/resources/thesis/chinakorn_n_r430428.pdf)
- ทศพล บุญธรรม. (2546). ภาวะความเครียดในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐม เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิธิมา ช่วยเพ็ญ. (2547). ความกดดันและความเครียดของครูใน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา [วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปฐุมกร ชาญประโคน. (2543). ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของครูโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์.
- รัชนิ หาญสมสกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใน  
การทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล  
สังกัดกรมราชทัณฑ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท].  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริจินดา เกตุคำ. (2547). ผลกระทบจากการจัดระบบบริหารงานคุณภาพด้านบริการจัดหางานใน  
ประเทศตามมาตรฐาน ISO 9000 ศึกษาเฉพาะกรณีความเครียดของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน  
ด้านบริการจัดหางานในประเทศ สำนักงานจัดหางานกรุงเทพ 7 พุทธมณฑล. เอกสารขอรับการ  
ประเมินในตำแหน่งนักวิชาการแรงงานระดับ 6ว ตำแหน่งเลขที่ 296 สังกัดสำนักงาน  
กรุงเทพ 7 พุทธมณฑล กองบริหารจัดหางาน กรมการจัดหางาน.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). ผลการประเมิน PISA 2009 การอ่าน  
คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์). อรุณการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*.

<http://gotoknow.org/blog/kulkanit2/313729>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *ความขาดแคลนครู*.

[http://doc.obec.go.th/schoolmap\\_gis/kroo\\_all.php](http://doc.obec.go.th/schoolmap_gis/kroo_all.php)

สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตภาคเหนือตอนบน* [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชนุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตฯ*. วารสารวิทยบริหาร, 21(2).

สุญารินทร์ สิทธิวงศ์. (2544). *ความเครียดในบทบาทหน้าที่ของครูและการให้คุณค่าในงานของครูกลุ่มโรงเรียนนางแดด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุนันทา ศรีตากุล (2546). *การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

## ภาษาอังกฤษ

Nut. (1999). *Tacking stress*. <http://www.data.teachers.org.uk/resources/pdf>

Overland, D. (2004). *Stressing the point: The effects of teacher stress*.

[http://www.partnership.mmu.ac.uk/cme/Student\\_Writings/DMELE/DavidOverland.html](http://www.partnership.mmu.ac.uk/cme/Student_Writings/DMELE/DavidOverland.html)

Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work stress*. Belmont, Thomson Learning Academic Resource Center.

Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. Edicion Revolucionaria.