

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

The Happiness in The Work of Personel in Educational Institutions of Pakkad
District Under the Beungkan Primary Educational Service Area Office

ฉัตรชัย อุทัยวัฒน์

Chatchai Uthaiwat

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100159@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรเป็นครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, บุคลากรในสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study happiness in work of personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office; and 2) to compare happiness in the work of personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, classified by educatioal level and work experience. Research methedology was a survey research. The population, included 231 teachers in personnel in educational stitutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service area Office. The sample totaling 148 teachers, obtained Via Krejciex Morgan's Table and by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) studing literature and related research; (2) creation of research instruments; (3) data collection; and (4) data analysis The instrument used for data collection

was five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major finding; 1) the happiness in the work of personnel in educational institutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, overall and aspect were at high level; and 2) comparison of happiness in the work of personnel in educational institutions of Pakkad District under the Buengkan Primary Educational Service Area Office, classified by educational level, and work experience were not differences.

Keywords: Happiness in The Work, Personnel in Educational Institutions, Buengkan Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการแสวงหาความสุข โดยคนส่วนใหญ่จะมองความสุขเฉพาะในด้านรูปธรรมซึ่งจะวัดกันด้วยวัตถุเพราะสามารถจับต้องได้ เช่น ทรัพย์สิน เงินทอง เป็นต้น มากกว่าที่จะมองความสุขในค่านามธรรม ซึ่งจะทำได้ติดกับสิ่งเหล่านั้น และก่อให้เกิดความโลภ ไม่รู้จักพอ แล้วคิดว่าสิ่งเหล่านี้คือความสุข โดยแท้จริงแล้วนั้นคือความสบายใจ ไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง ในขณะที่ความสุขในนามธรรมหรือ ความสุขใจนั้นเป็นความสุขที่แท้จริง (เอก ธนะสิริ, 2543 อ้างถึงในธนา เรื่องเมธิกุล, 2562:12) ในปัจจุบันนี้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าทำอย่างอื่น แต่กลับมีปัญหาในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ค้นพบความหมายและมีความสุขในการทำงาน เพียร์ซอล (Herzberg, 1959) กล่าวว่า กุญแจสำคัญ 2 ประการ ที่เราควรมีในการทำงาน คือ ความสุข รวมถึงความภาคภูมิใจในการทำงาน และอิสรภาพในการตัดสินใจ ซึ่ง 2 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน โดยความสนุกและความภาคภูมิใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ เมื่อเรามีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงความหมายของความสุขนั้น พบว่า แต่ละคนให้ความหมายของความสุขแตกต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความสุขจะแตกต่างกันไปด้วย จากการศึกษาถึงความหมายของความสุขในการทำงานของผู้วิจัย พบว่า การมีความสุขในการทำงาน คือการทำงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอร์น ดัน ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้หมายถึงแต่การทำงานไปวันๆ เท่านั้น แต่หมายถึงการทำอะไรพิเศษให้กับงานนั้นด้วย ซึ่งการทำอะไรพิเศษให้กับงานและให้ความสนใจกับงาน จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (Maslow, Abraham H, 1954)

ในขณะที่มานิเยน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วาร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากร ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดความสุขในการทำงาน (นพวรรณ วีโรพารสิทธิ, (2548) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ เกิดภาคภูมิใจต่อผลงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มีการช่วยเหลือกันในงาน รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Manion, 2003) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้อัตราการลาออก การขาดงานในองค์การลดลง (Strees, R. M, 1977)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจและต้องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปากคาดต่อการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยในครั้งนี้เรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน (ตามแนวคิดของ Manion (2003)

2. **ประชากร** การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Mogan (1970: 607-610) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. **ตัวแปรที่ศึกษา** ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

3.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน (ตามแนวคิดของ Manion (2003)

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวทางการสร้างแบบของ Likert ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Manion (2003) ใน 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 1. ประสบการณ์ทำงาน 1.1 ตั้งแต่ 1-10 ปี 1.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2. ระดับการศึกษา 2.1 ปริญญาตรี 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1. การติดต่อสัมพันธ์ 2. ความรักในงาน 3. ความสำเร็จในงาน 4. การเป็นที่ยอมรับ 5. ความพึงพอใจในงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงานและด้านความรักในงาน

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุจำเป็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรรักและผูกพันกับการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ และข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเท่ากัน

3. ด้านความรักในงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีความ

ภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำงานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน

4. ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากร ได้ร่วมแสดงความยินดีกับเพื่อน ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อทุกชื่ออยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มกำลัง

7. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบางประเด็น ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด รู้สึกมีความสุขภาคภูมิใจในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หลังจากที่ทุกคนในองค์กรหรือสถานศึกษา ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ บัณฑิต และ ช่วยกันทำงานในการจัดการเรียนการสอนได้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีการพัฒนาให้สูงขึ้น สอดคล้อง กับเป้าหมายของระบบหรือเกณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ หน่วยงานที่สูงขึ้นไปในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยสมใจ เดชบำรุง (2560) ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของ บุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบ ในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายในการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียน หรือการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเป้าหมายในการทำงาน จึงทำให้ บุคลากรมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุจำเป็น หรือหมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มี การปฏิบัติอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการ ทำงานตลอดเวลา มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการวางแผนการเรียนการสอนสนุกสนาน ตลอดเวลาในการทำงาน ไม่ลาหยุดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็นรักและผูกพันกับการทำงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันนี้ ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของชาคริสต์ ทองรักชาติ(2556) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความรักในงาน โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ และบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสุขทุกครั้ง เมื่องานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ เท่ากัน บุคลากรรักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลสังคมและประเทศชาติ บุคลากรมีความตระหนักว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการรับรู้ ว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความรู้และความสามารถเหมาะสมในการเข้ารับรู้ตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่ งานสอนเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้บุญกุศลก่อให้เกิดรายได้แก่ประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทักษ์ พิสัยพันธ์ (2553) ที่ได้ศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านความรักในงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่ทำสำเร็จ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และบุคลากรมีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับ การให้เกียรติ ยอเย่ง เชิดชู ความสามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น และบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในผลงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างขวัญกำลังใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะขับเคลื่อนการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อทำงานประสบความสำเร็จผู้บริหารให้สิ่งตอบแทนอาจแสดงได้หลายรูปแบบ เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนเงินเดือนตอบแทน การให้รางวัล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกับท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากร ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ๆ เมื่อทำงานสำเร็จ และบุคลากรได้รับการยอมรับให้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม บุคลากรมีเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งกันและกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบ

ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่านเมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุขเมื่อได้ใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้ความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียน เพื่อร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานทำให้ได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกสฤทธ์์ ลักษณะานนท์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านอารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกระถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และบุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ บุคลากรใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวก จากการที่มีความพอใจที่จะทำงานได้รับมอบหมาย โดยมีความรักและผูกพันกับงานที่ทำ รู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบและในผลการทำงานปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐธา กริทธิธัญ (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จากผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะตัวแปรเรื่องประสบการณ์ทำงานกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด มีอิทธิพลต่อด้านความสำเร็จในงาน หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกในอารมณ์ทางบวกจากการที่มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนจากผลงานที่สำเร็จภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า มีความสุขเมื่อประสบความสำเร็จในงานได้รับโอกาสให้ทำงานที่ท้าทาย มีความสุขเมื่อมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

8. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา อาจมีปัจจัยอื่นที่ทำให้การทำงาน of บุคลากรในสถานศึกษามีความสุข เช่น การยกย่องชมเชย การให้ขวัญกำลังใจ การจัดวางตัวบุคคลในงานที่

ตนเองชอบและมีความถนัด หรือผลผลิตที่เห็นนักเรียน ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเท่ากัน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้นโยบายเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์กับส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

2. ด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ทำงานที่รัก มีความสุขในการทำงานกับนักเรียนผู้ปกครอง และชุมชน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความเป็นกันเองและทุ่มเทในการทำงานอย่างมีความสุขและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนอย่างเป็นกันเอง

3. ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและต้นสังกัดรวมทั้งบริบทของท้องถิ่นในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM.)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความสุขในการใช้ความรู้เพื่อพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้กำลังใจกับบุคลากรและส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ

5. ด้านความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาของอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก
2. ควรมีการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของผู้บริหารในสถานศึกษากับโรงเรียนและเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

เอกสารอ้างอิง

- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์การแห่งความสุข แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3): 169-170.
- ข้อมูลฝ่ายทะเบียน. (2564). *งานสารสนเทศโรงเรียนในอำเภอปากคาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. เอกสารถ่ายสำเนา.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์ทำงาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. Mausner, and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nded). New York: Wiley.
- Joyce, B. and Weil, M. (2000). *Model of Teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kjerulf, Alexander. (2007). *Praise for Happy Hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Manion, J. (2003). Joy at Work Creating appositve workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12): 652-659.