

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและ สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ iOpener เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 244 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.5 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.1 มีอายุ 51 ขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี ร้อยละ 29.9 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 77 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 86.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุราชการระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 33.6 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน/อายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.8 เป็นข้าราชการมากที่สุด ร้อยละ 93.4 มีวิทยฐานะระดับชำนาญการมากที่สุด ร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ ระดับข้าราชการพิเศษ ร้อยละ 32.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาทมากที่สุด ร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.2 และสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มากที่สุดร้อยละ 18

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็น ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride), ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ตอนที่ 2.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

จากการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากค่าแอลฟามากกว่า 0.8 (George & Paul, 2006: 231) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9206 ดังนั้น กล่าวได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงจากค่า Alpha ที่ 0.9206

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษา ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษา ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ ซึ่งความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงาน (Contribution)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.75 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย มีดังนี้

1. รู้สึกว่าอาชีพครูนั้นมั่นคง
2. มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้
3. ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน
4. แนะนำเพื่อนให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบความสำเร็จได้
5. ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
6. สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้

ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ การนำเสนองานในแต่ละครั้งไม่ได้รับการเพิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น (Conviction)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.97 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่

1. มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงผู้เรียน
2. มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง
3. สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน
4. มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้งคุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก
5. มีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.43 โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ครูระดับประถมศึกษา ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่

1. ให้การยกย่องต่อคุณค่าของอาชีพครู
2. ศรีทธาในอาชีพครู

ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่

1. มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูในโรงเรียน
2. สามารถกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมของนักเรียนได้
3. บุคลากรในโรงเรียนให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของท่าน

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.26 โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ครูระดับประถมศึกษา ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า
2. ให้ความสนใจในการทำงาน
3. มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน
4. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ
5. เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.67 โดยจำแนกตามระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า ครูระดับประถมศึกษา ให้ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่

1. ไม่อยากลาออกจากอาชีพครู
2. อาชีพครูมีความเหมาะกับคุณเหมือนที่เคยคาดคิด

ระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ รู้สึกว่าได้ใช้ศักยภาพของตนเอง
อย่างเต็มที่

**ตอนที่ 2.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ย
ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น
ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ**

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะ
ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งคือครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน/ อายุราชการ ตำแหน่ง วิชยฐานะ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นที่สอน กับตัวแปรตาม ได้แก่
ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้าน
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วน
บุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆแตกต่างกันหรือไม่ โดยมี
ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.3.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาเพศชายและครูระดับประถมศึกษาเพศ
หญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศไม่มี
อิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตาม

อายุ

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัย
ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.5 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการ

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.6 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตามตำแหน่ง

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.7 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตาม

วิทยฐานะ

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า วิทยฐานะไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.8 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตาม

รายได้ต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.9 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกตาม

ระดับชั้นที่สอน

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่สอนระดับชั้นต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า ระดับชั้นที่สอนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2.4 ระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วย มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจ (Pride)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.62 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่

1. รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู
2. รู้สึกพึงพอใจในอาชีพครู

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่ ประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งใจไว้

ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้

ระดับความคิดเห็นเฉยๆ ได้แก่ มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป

2.4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.84 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่

1. เชื่อมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู
2. ศักดิ์การของครูมีความสำคัญต่อตนเอง
3. ชอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สอนอยู่
4. การเดินทางไปทำงานที่โรงเรียนมีความสะดวก

ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ไม่ได้ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนครูในโรงเรียน

2.4.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากการศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.50 โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่

1. รู้สึกพึงพอใจในชีวิต
2. มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่

ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ความสำเร็จในงานของคุณได้รับการยอมรับ ไม่ได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ชอบความท้าทายในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 3.1 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

จากการศึกษาระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ของครูระดับประถมศึกษาโดยรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.85 โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานและความรู้ใหม่ๆ
2. รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน
3. ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
4. อธิบายถึงจุดแข็งและข้อดีของการทำงานของตนเองได้
5. สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขด้านผลงาน (Contribution) กับตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยด้านผลงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.631 และคุณลักษณะสำคัญ

ที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม จะผันแปรตามปัจจัยด้านผลงาน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผลงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.419$) รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.185$)

3.2.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขด้านความเชื่อมั่น (Conviction) กับตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.623 และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.1 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่นได้มากที่สุด ($\beta = 0.241$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.234$) และความไว้วางใจ ($\beta = 0.135$) ตามลำดับ

3.2.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) กับตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.616 และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ 38 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 62 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรได้มากที่สุด ($\beta = 0.242$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ ($\beta = 0.183$) และการได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.115$) ตามลำดับ

3.2.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) กับตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.646 และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 58.3 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน มีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องานได้มากที่สุด ($\beta = 0.223$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ($\beta = 0.181$) และความไว้วางใจ ($\beta = 0.179$) ตามลำดับ

3.2.5 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความสุขด้านความมั่นใจ (Confidence) กับตัวแปรตาม คือ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.631 และคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยด้านความมั่นใจ คิดเป็นร้อยละ 39.8 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.2 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจได้มากที่สุด ($\beta = 0.512$) รองลงมาคือความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.348$) และความไว้วางใจ ($\beta = 0.168$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อระดับของ ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อ ความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความ สำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความ สำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความภาคภูมิใจ (Pride) กับตัวแปร ตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความภาคภูมิใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุด ได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.547 และระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง จุดสูงสุดได้จะผันแปรตามความภาคภูมิใจ คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 70 เป็นผล มาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ความภาคภูมิใจมีผล ต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถทำนายระดับ ของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.596$)

3.3.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะ สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านความไว้วางใจ (Trust) กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความ ไว้วางใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง จุดสูงสุดได้โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.439 และระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการ ทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้จะผันแปรตามความภาคภูมิใจ คิดเป็นร้อยละ 19.3 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 80.7 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ความ ภาคภูมิใจมีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ความภาคภูมิใจสามารถ ทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.372$)

3.3.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) กับตัวแปรตาม คือ ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า การได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.529 และระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้จะผันแปรตามการได้รับการยอมรับคิดเป็นร้อยละ 28 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 72 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า การได้รับการยอมรับมีผลต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า การได้รับการยอมรับสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ($\beta = 0.429$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

4.1 จากการศึกษาเกี่ยวกับวันลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองลงมาคือ ลาป่วย 2 วัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ลาป่วย 1 วัน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ลาป่วย 3 และ 4 วัน จำนวนเท่ากันคือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ลาป่วย 5 วัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ลาป่วย 6 และ 10 วัน จำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ลาป่วย 7 วัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และลาป่วย 8, 12, 13 และ 20 วัน จำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยวันลาป่วยของครูระดับประถมศึกษาคือ 1.04 วัน

4.2 จากการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของครูระดับประถมศึกษา พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ทำงาน 21-40 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมาคือ ทำงาน 41-60 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34 ทำงาน 1- 20 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.51 และทำงาน 61-80 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ของครูระดับประถมศึกษา คือ 33.64 ชั่วโมง

4.3 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูระดับประถมศึกษาต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้สึกรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 61-80 เปอร์เซนต์ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.38 รองลงมาคือ มีความรู้สึกรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 81-100 เปอร์เซนต์ จำนวน 88คน คิดเป็นร้อยละ 36.07 และมีความรู้สึกรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 41-60 เปอร์เซนต์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 และมีความรู้สึกรู้สึกว่าทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 21-40 เปอร์เซนต์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้สึกต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพของครูระดับประถมศึกษา คือ 80.69 เปอร์เซนต์

4.4 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูระดับประถมศึกษาต่อเวลาที่รู้สึกมีความสุข ไม่มีความสุข และรู้สึกเฉยๆ พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขคิดเป็น 75.58 เปอร์เซนต์ รองลงมาคือ รู้สึกไม่มีความสุข คิดเป็น 12.86 เปอร์เซนต์ และรู้สึกเฉยๆ คิดเป็น 11.56 เปอร์เซนต์ ตามลำดับ

4.5 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูระดับประถมศึกษาต่อเวลาที่รู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดเรี่ยวแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานนั้น พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงานคิดเป็น 69.62 เปอร์เซนต์ รองลงมาคือ รู้สึกรู้สึกเฉยๆในการทำงานคิดเป็น 16.03 เปอร์เซนต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 14.35เปอร์เซนต์ ตามลำดับ

4.6 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูระดับประถมศึกษาต่อเวลาที่รู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานนั้น พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานนั้นไม่ยุงเลย คิดเป็น 44.49 เปอร์เซนต์ รู้สึกว่าในการทำงานนั้นยุงมากคิดเป็น 39.76เปอร์เซนต์ และรู้สึกเฉยๆในการทำงานคิดเป็น 15.75 เปอร์เซนต์ ตามลำดับ

4.7 จากการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกของครูระดับประถมศึกษาต่อสิ่งที่ชอบเมื่อคิดถึงสิ่งที่ทำในที่ทำงานนั้น พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงานคิดเป็น 61-80 เปอร์เซนต์ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมาคือ รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 81-100 เปอร์เซนต์ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.56 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 41-60 เปอร์เซนต์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 รู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่

ทำงาน คิดเป็น 21-40 เปอร์เซนต์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68 และรู้สึกชอบในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คิดเป็น 1-20 เปอร์เซนต์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความรู้สึกรับรองของครูระดับประถมศึกษาต่อสิ่งที่ชอบเมื่อคิดถึงในสิ่งที่ทำในที่ทำงาน คือ 77.66 เปอร์เซนต์

4.8 จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของครูระดับประถมศึกษาต่อความสุข พบว่าครูระดับประถมศึกษาที่มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.61 โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยในทัศนคติย่อย ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่

1. โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุขมาก
2. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นและสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์
3. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหดหู่น่าใจ

ระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆแล้ว คิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่เกิดจากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

1) ด้านผลงาน (Contribution)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่า ครูระดับประถมศึกษาได้รับการยอมรับในด้านผลงานและการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อต้องการให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกว่าอาชีพครูนั้นมั่นคง รongลงมาคือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและเสร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน สามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองประสบความสำเร็จได้ ผลงานของตนเองได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สามารถกำหนดปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานได้ การนำเสนองานในแต่ละครั้งไม่ได้รับการเพิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข คือ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง มีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในการทำงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานและได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยผู้นำมีส่วนสำคัญต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข โดยระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากผู้นำอยู่ในระดับสูง กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มิบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเกษม ดันติผลาชีวะ (2545) ที่ว่า ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนคุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในงาน

ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน

2) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่า ครูระดับประถมศึกษารู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการเรียนการสอนและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลดีต่อการเรียนของนักเรียนด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มั่นใจว่างานที่ทำส่งต่อถึงผู้เรียน รองลงมาคือ มั่นใจว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง สามารถปรับตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน มั่นใจว่างานที่ทำในแต่ละครั้ง คุณมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก และมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่น คือ การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆสภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยืดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน

3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีด้วยกันสองปัจจัย ได้แก่ ให้การยกย่องต่ออาชีพครู และศรัทธาในอาชีพครู ซึ่งแสดงว่า ครูระดับประถมศึกษา มีความศรัทธาและยกย่องอาชีพครูเป็นอย่างมาก ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่ มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนครูในโรงเรียน สามารถกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมของนักเรียนได้ และบุคลากรในโรงเรียนให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า งานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้นๆ จะต้องดูบุคคลมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อ

คุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันของตนเองได้ และยังคงคล้องกับแนวคิดของ Warr (อ้างถึงในพรธนิภา สืบสุข, 2548: 34) ที่ว่า ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานที่เกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10 กล่าวได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงาน (Social Relationship in Workplace) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะพื้นฐานทางสังคมและมิตรภาพของครูในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างยุติธรรม ให้คำแนะนำปรึกษาซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกัน อันนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของครู

4) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งปัจจัยด้านความผูกพันต่องานสามารถทำนายคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมได้ในลำดับที่หนึ่ง และครูผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ มีความรู้สึกในงานที่ทำมีคุณค่า รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน มีความคิดและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือ และเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่องานหมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและมีความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบ รวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกัน

และกันระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) ที่กล่าวว่า ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานอย่างมีความสุข โดยความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวก และเป็นสุขที่ได้ทำงาน บรรณานาที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูง และอธิบายว่าพยาบาลมีความสุขผูกพันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน บุคลากรเกิดความพอใจในงาน มีความสนุกสนาน และมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน

5) ด้านความมั่นใจ (Confidence)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ได้แก่ ไม่อยากลาออกจากอาชีพครู และอาชีพครูมีความเหมาะสมกับคุณเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ และปัจจัยย่อยที่ให้ระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วย คือ รู้สึกว่าได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ซึ่งได้แก่ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 72.1 ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่พบว่า เพศ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ โดยเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน โดยครูส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งครูทุกช่วงอายุมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้อายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ไม่จำเป็นต้องเกิดมากหรือน้อยในช่วงอายุใดอายุหนึ่งหากรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ประสบความสำเร็จในงานและเป็นที่ยอมรับ ก็ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ และกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคม ซึ่งมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

4) ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษา กับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) พบว่า พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน และยังขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการ กับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการระหว่าง 21 – 30 ปี รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป กล่าวได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการทำให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันของ พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2547) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่าปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษานักชวล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

6) ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง และวิทยฐานะกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามตำแหน่งและวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน ซึ่งครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการร้อยละ 93.4 และมีวิทยฐานะระดับชำนาญการร้อยละ 43.9 จึงไม่พบความแตกต่างของปัจจัยความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของ พนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษานักชวล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ตำแหน่งทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

7) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือน กับปัจจัยความสุขในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาจำแนกตามรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน ซึ่งครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 38.9 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001- 40,000 บาท แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูมีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนแล้ว ปัจจัยรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษานักชวล ตั้งมาลา (2553) พบว่า ปัจจัยรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ สอดคล้องกับผล

การศึกษาของ นักชวล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยรายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

5.2.3 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

1) ความภาคภูมิใจ (Pride)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีความภาคภูมิใจ ยกย่องและชื่นชมในอาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู และรู้สึกพึงพอใจในอาชีพครู อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง รองลงมาคือ ประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งใจไว้ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ และมั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) มากที่สุด รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่ว่า หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข เพิ่มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าครูระดับประถมศึกษา รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่มีเกียรติ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูและพึงพอใจในอาชีพครู จึงทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

2) ความไว้วางใจ (Trust)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งแสดงว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีความไว้วางใจ ยกย่องและชื่นชมในอาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครู

เป็นอย่างยิ่ง โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เชื่อมมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู สวัสดิการของครูมีความสำคัญต่อตนเอง ชอบสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สอนอยู่ การเดินทางไปทำงานที่โรงเรียนมีความสะดวก ไม่ได้ประสบความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนครูในโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูนั้นมีความไว้วางใจต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับครู ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ครูเกิดความภาคภูมิใจในงาน ตนเอง และอาชีพครู จึงเกิดความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี จะส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) การได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ทั้งนี้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มั่นใจว่าศักยภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ความสำเร็จในงานของคุณได้รับการยอมรับ ไม่ได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และชอบความท้าทายในที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าครูระดับประถมศึกษาได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสามารถในการทำงานได้หลายหน้าที่ และยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่กล่าวว่า การได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรในองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) (อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง, 2550) ที่ว่า การได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ทั้งในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ

5.2.4 ระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มิ่ระดับความคิดเห็นต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) อยู่ในระดับเห็นด้วย ทั้งนี้ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงาน และความรู้ใหม่ๆ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน อธิบายถึงจุดแข็งและข้อดีของการทำงานของตนเองได้ ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย และสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ แสดงว่าครูระดับประถมศึกษาที่มีระดับความสุขในการทำงานสูง และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะครูระดับประถมศึกษา รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน การปฏิบัติงานสอน ได้ใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ iOpener (2010) ที่ว่า ระดับความสุข และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ นั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน การมีแรงบันดาลใจ การทำในสิ่งที่อยาก การเอาชนะความท้าทาย และการได้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าในการทำสิ่งเหล่านั้น บุคคลจะต้องกำจัดจุดอ่อนของตนเองด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานในภาพรวม

5.2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน

1). การลาป่วย

จากการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่ร้อยละ 70.9 ไม่ลาป่วยในรอบปีที่ผ่านมาเลย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่พบว่า การมีความสุขในการทำงานและการลาป่วยมีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน ยิ่งคนทำงานมีความสุขเท่าไร ก็จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้น บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่า 42%

2). ชั่วโมงการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การทำงานของครูส่วนใหญ่มีเวลาปฏิบัติงานเหมาะสมกับการทำงานในแต่ละวัน จึงทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ไม่ได้ทำงานหนักมากจนเกินไป จึงทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานของครูต่อสัปดาห์เท่ากับ 33.64 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ iOpener ที่ว่า การทำงานติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริง ๆ แล้วหากบุคคลทำงานอย่างหักโหม (มากกว่า 60 ชั่วโมง/ สัปดาห์) อาจได้ผลิตผลน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าคุณ 15% ก็ได้ เพราะชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปทำให้เหนื่อยมากขึ้น และงานที่ได้อาจน้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำให้ผู้หุงมีความสุขในการทำงานน้อยลง

3). ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกรู้ว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพคิดเป็น 61-80 เปอร์เซ็นต์ ถึงร้อยละ 57.38 แสดงว่าครูรู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตของ iOpener ที่ว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุดสามารถมีผลงานต่อสัปดาห์มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึง 47% ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่งส่วนสี่ของอาทิตย์

4). ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมส่วนใหญ่รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็น 69.62 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกเฉยๆ ในการทำงานคิดเป็น 16.03 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกหมดเรี่ยวแรงในการทำงานคิดเป็น 14.35 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ และมีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานนั้นไม่มีความยุ่งเลย คิดเป็น 44.49 เปอร์เซ็นต์ รู้สึกว่าในการทำงานนั้นยุ่งมากคิดเป็น 39.76 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานคิดเป็น 15.75 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเกี่ยวกับความกระตือรือร้นของบุคคลที่มีความสุขของ iOpener ที่ว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะพบว่ามีความกระตือรือร้นมากกว่า 180% ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบอย่างมากต่องานที่ทำ แต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่นๆ อีกด้วย

5). บุคคลที่มีความสุขและทัศนคติต่อความสุข

จากการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปครูส่วนใหญ่รู้สึกที่ตนเองมีความสุขคิดเป็น 75.58 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ รู้สึกไม่มีความสุข คิดเป็น 12.86 เปอร์เซ็นต์ และรู้สึกเฉยๆ คิดเป็น 11.56 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยเมื่อคิดถึงสิ่งที่ทำในที่ทำงาน มีสิ่งที่ชอบคิดเป็น 77.66 เปอร์เซ็นต์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาพรวมของบุคคลที่มีความสุขของ iOpener ที่ว่า บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่าได้รับการสนับสนุนมากกว่า

23 เปอร์เซ็นต์ ได้รับความเชื่อมั่นมากกว่า 31 เปอร์เซ็นต์ ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ มีความรับผิดชอบมากกว่า 38 เปอร์เซ็นต์ มีความมั่นใจมากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์ และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้พวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่า 33 เปอร์เซ็นต์ และได้ความยอมรับนับถือมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ อีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ลูกจ้างที่มีความสุขกว่าสามารถรับการแข่งขันได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 18 % และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 33 % และจากการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อทัศนคติต่อความสุขโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย สามารถจำแนกตามความคิดเห็นได้ดังนี้โดยปกติแล้วคุณเป็นคนที่มีความสุขมากในระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก และคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นและสามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร พวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้กำลังใจ หากเปรียบเทียบกับคนอื่นแล้ว คิดว่าตนเองมีความสุขมากกว่าคนเหล่านั้น ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสุขของ iOpener ที่ว่า หากบุคคลมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง จะพบว่ามีความสุขในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน 23% ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้คู่งาน การถูกชักจูง โน้มน้าว และ การตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเวลาที่ถูกกดดัน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านผลงาน (Contribution) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ตามลำดับ

2. ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีความคิดเห็นต่อความภาคภูมิใจมากที่สุด รองลงมาคือความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

3. จากระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ พบว่า ในปัจจัย

ข้อเรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู และรู้สึกพึงพอใจในอาชีพครู เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงถึงว่า ครูรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ครูระดับประถมศึกษาบางส่วนยังไม่มั่นใจว่าตนเองจะทำงานได้ดีกว่าคนทั่วไป และยังมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่ตนเองวางไว้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหาร รวมถึงเพื่อนครูในโรงเรียนควรเสริมกำลังใจในการทำงาน ที่จะทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานตามที่ตนเองวางแผนไว้ได้สำเร็จ

4. จากระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมเกี่ยวกับความไว้วางใจ พบว่า ในปัจจัยย่อยเรื่องความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย แสดงให้เห็นว่า ครูรู้สึกไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหน่วยงานเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม ครูระดับประถมศึกษาบางส่วนประสบความยุ่งยากในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนครูในโรงเรียน ครูบางส่วนยังมีความคิดเห็นว่า การทำงานในโรงเรียนยังมีการแข่งขันทำงานซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากและอุปสรรคในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหาร โรงเรียนควรได้มีการชี้แจงเกี่ยวกับการทำงาน และต้องหาแนวทางให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเปิดใจยอมรับการทำงานของตนเองและเพื่อนครูในโรงเรียนให้มากขึ้น

5. จากระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อคุณลักษณะที่สำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังเห็นว่า งานที่ทำยังไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ไม่ได้มีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร และรู้สึกว่าเสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนที่ทำงานล่าช้า อีกทั้งยังไม่ค่อยชอบความท้าทายในที่ทำงานมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้สึกเคยชินหรือเบื่อหน่ายกับบรรยากาศในการทำงานเดิมๆ เนื่องจากทำงานมาเป็นเวลานาน จึงอาจทำให้มีความคิดในการให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นลดน้อยลง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้บริหาร และครูทุกคนควรเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และร่วมสร้างบรรยากาศในการทำงานภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

6. จากระดับความคิดเห็นของครูระดับประถมศึกษาต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ชอบค้นคว้าและเรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ๆ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสามารถที่จะให้การฝึกอบรม ให้ความรู้ และจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อช่วยให้ครูมีทักษะความชำนาญและความรู้ใหม่ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองได้รับการพัฒนา มีความรู้

ความสามารถและเป็นที่ยอมรับขององค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และอยากอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/ อายุราชการ ตำแหน่ง วิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นที่สอน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งห้าด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมทั้งสามด้าน เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานสามารถทำนายคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมได้มากที่สุด ($\beta = 0.646$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นใจ ($\beta = 0.631$) ด้านความเชื่อมั่น ($\beta = 0.623$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.616$) ส่วนปัจจัยด้านผลงานนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความภาคภูมิใจ และการได้รับการยอมรับเท่านั้น และมีค่า $\beta = 0.631$

9. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูต่อศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้กับคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig) พบว่า ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับสามารถทำนายระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มากที่สุด ($\beta = 0.652$) รองลงมาคือ ความไว้วางใจ ($\beta = 0.519$) และความภาคภูมิใจ ($\beta = 0.503$) ตามลำดับ

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อพัฒนาระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้ถึงจุดสูงสุดได้ต่อไป โดยผู้ศึกษาคาดหวังว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโอกาสต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษามีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านผลงาน ซึ่งความคิดเห็นที่ครูให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับก่อนข้างเห็นด้วย คือ การนำเสนองานในแต่ละครั้งไม่ได้รับการเพิกเฉยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แสดงว่า ครูระดับประถมศึกษายังรู้สึกว่าการทำงานในแต่ละครั้งผู้บริหารและเพื่อนครูในโรงเรียนยังไม่ค่อยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงาน หรืออาจเกิดการแข่งขันในการทำงานอย่างรุนแรงซึ่งก่อให้เกิดความยุ่งยากและอุปสรรคในการทำงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับการทำงาน และต้องหาแนวทางให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเปิดใจยอมรับการทำงานของตนเองและเพื่อนครูในโรงเรียนให้มากขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษามีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ซึ่งความคิดเห็นที่ครูให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ มีแรงจูงใจในการทำงาน แสดงถึงว่า ครูระดับประถมศึกษาขาดแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีสาเหตุจากการทำงานแบบเดิมซ้ำๆ มาเป็นเวลานาน อาจทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายหรืออาจประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจเสริมพลังในการทำงาน และกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน การยกย่องชมเชยเมื่อสร้างผลงาน ประสบความสำเร็จในการทำผลงาน หรือการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน และความเหมาะสมอย่างยุติธรรม

3. จากผลการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษามีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ซึ่งความคิดเห็นที่ครูให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับเห็นด้วย คือ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร แสดงถึงว่า ครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจและยอมรับในการบริหารของผู้บริหารเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยภายในโรงเรียนเพื่อประชุมชี้แจงแนวทางการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารเอง และควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ โดยต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม มีการบริหารงานที่เป็นธรรม มีการกำหนดบทบาท

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูให้ชัดเจน มีการจัดสรรงาน กระจายงาน หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนครูที่แท้จริง รวมถึงการมีจริยธรรม และศีลธรรมที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งมีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน สามารถที่จะดึงศักยภาพของครูแต่ละคนออกมาให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพยายามจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากครูแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ

4. จากผลการศึกษาพบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ซึ่งความคิดเห็นที่ครูให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ไม่ได้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันการทำงานกับเพื่อนครูในโรงเรียน และชอบความท้าทายในที่ทำงาน แสดงถึงว่า ครูระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่บ้าง และยังมีปัญหาในการทำงานด้วย ดังนั้น ควรได้มีการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่เพื่อนครูในด้านการทำงาน เพื่อครูจะได้มีความมั่นใจในการทำงาน และผลการดำเนินงานจะได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยภายในโรงเรียนเพื่อประชุมชี้แจงการทำงาน การปฏิบัติงาน เพื่อให้ครู และผู้บริหารได้เปิดใจเกี่ยวกับแนวทางการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและยอมรับผลการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำคุณค่าและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆต่อไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานและบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อครู ผู้บริหาร และองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างครูระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่นๆต่อไป หรือองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การจัดการความขัดแย้ง ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

4. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมแบบอื่นรวมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้นและทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นด้วย



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved