

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน



นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา

บริหารการศึกษา

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

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



Miss. CHITPRAPATSORN TASRIKAEW

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

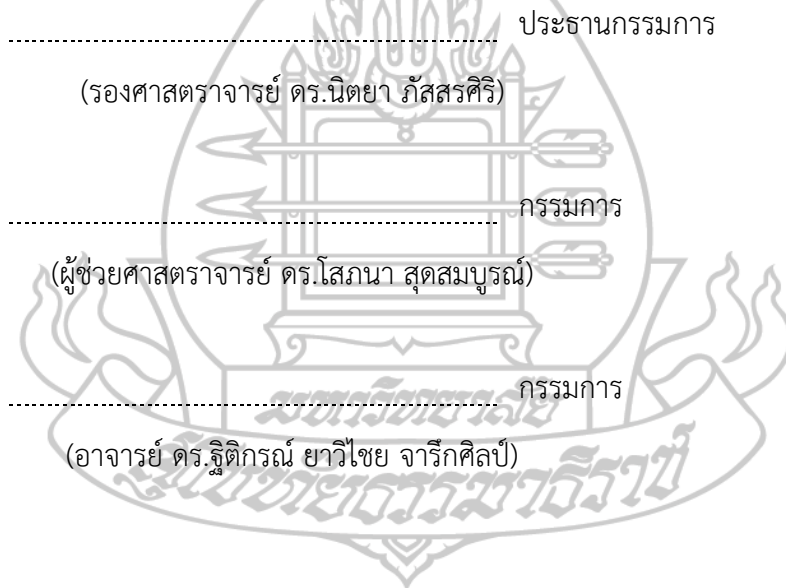
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
ชื่อและนามสกุล	นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบุญ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จาริกศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับ

ประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ผู้วิจัย นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว รหัสนักศึกษา 2642301309

ปริญญา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ (2) อาจารย์ ดร.จิตติกรณ์ ยาวีไชย

จาริกศิลป์ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา 2) ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครืจซี่และมอร์แกนแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .94, .95, .98, .99, และ .96 ตามลำดับ และความสุขในการทำงานของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในระดับสูง ( $r = .907$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 83.7

**คำสำคัญ** ปัจจัย ความสุขในการทำงาน โรงเรียนเอกชน ประถมศึกษา

Thesis title: “Factors Affecting Happiness at Work of Teachers in Private Primary Schools, Nan Province”

Researcher: “Miss. CHITPRAPATSORN TASRIKAEW”; ID: “2642301309”;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon;(2) Dr. Thitikorn

Yawichai Charueksil ; Academic year: 2023

### Abstract

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

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

The research findings were as follows: 1) the overall and each aspect of factors related to happiness at work of teachers in private primary schools were at a high level that ranked in descending order: workplace relations, personal characteristics and relationships within the family, job characteristics, workplace environment, leadership of school administrators, and welfare and compensation. 2) the overall and each aspect of happiness at work of teachers were at a high level that ranked in descending order positive emotion, job success, job satisfaction, and life satisfaction.; 3) the correlation between the factors related to happiness at work of teachers in private primary schools and happiness at work of teachers was positive at high level ( $r=.907$ ); and 4) the factors affecting happiness at work of teachers in private primary schools consist of 2 factors that were personal characteristics and relationships within the family and workplace environment, respectively. These factors were significant predictors of happiness at work of teachers in private primary schools and they could explain 83.7% of the variance ( $p = .01$ )

**Keywords :** Factors, Happiness at work, Teacher, Private primary school

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวีไชย จาริกศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร. สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ ว่าที่พันตรี ดร. สุรเดช รอดจินดา ดร. นวพรรณ อินตะวงศ์ นายอนุชา รัตนอุบล และนายชาติชาย ทนะขว้าง เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละตอบแบบสอบถาม เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน เพื่อนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความรู้ สนับสนุน ช่วยเหลือ ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวและมิตรสหายทุกท่านที่คอยให้ความ ห่วงใยและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนในการศึกษาจนประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน .....	10
แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน .....	26
การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน .....	45
บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน .....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน .....	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน .....	76
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา จังหวัดน่าน .....	81
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน .....	82
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปการวิจัย .....	86
อภิปรายผล .....	91
ข้อเสนอแนะ .....	95
บรรณานุกรม .....	97
ภาคผนวก .....	104
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....	105
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย .....	108
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	116
ง ตารางสรุปค่า IOC .....	123
จ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม .....	130
ประวัติผู้วิจัย .....	135

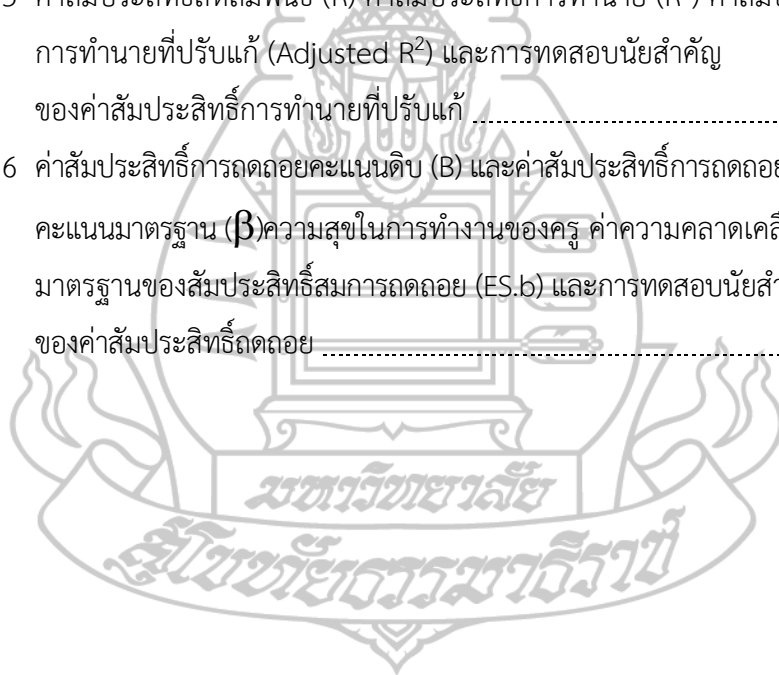


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน .....	22
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน .....	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	67
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวม .....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร .....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว .....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะของงาน .....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน .....	75
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม .....	76
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในงาน .....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านการมีอารมณ์ทางบวก .....	78
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในชีวิต .....	79
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสำเร็จในงาน .....	80
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุข ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน .....	82
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ .....	83
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ )ความสุขในการทำงานของครู ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (ES.b) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย .....	84



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย ..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้ กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, น.130) แต่จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น คนในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลง ให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และอาจจะส่งผลให้คนมีความสุขในการทำงานน้อยลง (พิบูล พุ่มขำ และปริญา มีสุข, 2560) โรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิดซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน

ความสุขในการทำงานเป็นความคิดและความรู้สึก ในทางสร้างสรรค์ของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (กอกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับบริบท กายจนเจตนิ (2560) ที่ได้กล่าวว่าการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ในทางที่ดีทั้งกับองค์กรและบุคลากรในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะเป็นแรงผลักดันที่สามารถช่วยทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน มีกำลังใจ มีพลังในการทำงานที่มากขึ้น ทั้งนี้ได้มี

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากหลากหลายแนวคิด อาทิ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงความสุขพื้นฐานแปดประการ ประกอบไปด้วย 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) น้ำใจงาม (Happy heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy relax) 4) หาความรู้ (Happy brain) 5) การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) สังคมดี (Happy society) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับธนวุฒิ แก้วนุช และคณะ (2563) ที่พบว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์กรใดองค์หนึ่งจะมีความสุขในการทำงานนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับหลากหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวไว้ อาทิ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) พบว่าการจะทำให้พนักงานมีความสุขนั้น มี ปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) พื้นฐานความคิด ความเชื่อทัศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนการรับรู้ความสุขของคนทำงาน 2) ลักษณะงาน 3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ และบุคคลอื่นๆ 4) วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน 5) รูปแบบการใช้ชีวิต 6) ครอบครัว และ 7) สังคม สถานการณ์หรือปัจจัยแวดล้อม ในขณะที่ธนวรรธน์ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) และธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานหลายปัจจัยได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และความสำเร็จในงาน ทั้งนี้ความสุขในการทำงานอาจจะต้องพิจารณาถึงประเภทหรือลักษณะขององค์การเป็นสำคัญ อาทิ บุคลากรที่ทำงานกับองค์การภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจอาจจะมียปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่ทำงานในองค์การเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาเอกชนซึ่งมีบริบทการบริหารจัดการแตกต่างจากหน่วยงานทางการศึกษาภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhou and Qiu (2013) ที่พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านสุขภาพมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขของบุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจกับบุคลากรของบริษัทเอกชนแตกต่างกัน

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

ของครูเอกชนอาจเนื่องจากการเปลี่ยนงาน และการลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาได้ทำการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ เพื่อใช้เป็นทรัพยากรในการขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อมีการลาออก ทำให้ต้องสูญเสียทรัพยากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขาดความต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่มีความสุขในการทำงานหรือไม่ความพึงพอใจในการทำงานกับโรงเรียนเอกชน จึงเป็นโจทย์ที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนัก และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของผู้เรียน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านเพื่อนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดน่านเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

## 3. สมมติฐานของการวิจัย

- 3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน จังหวัดน่าน

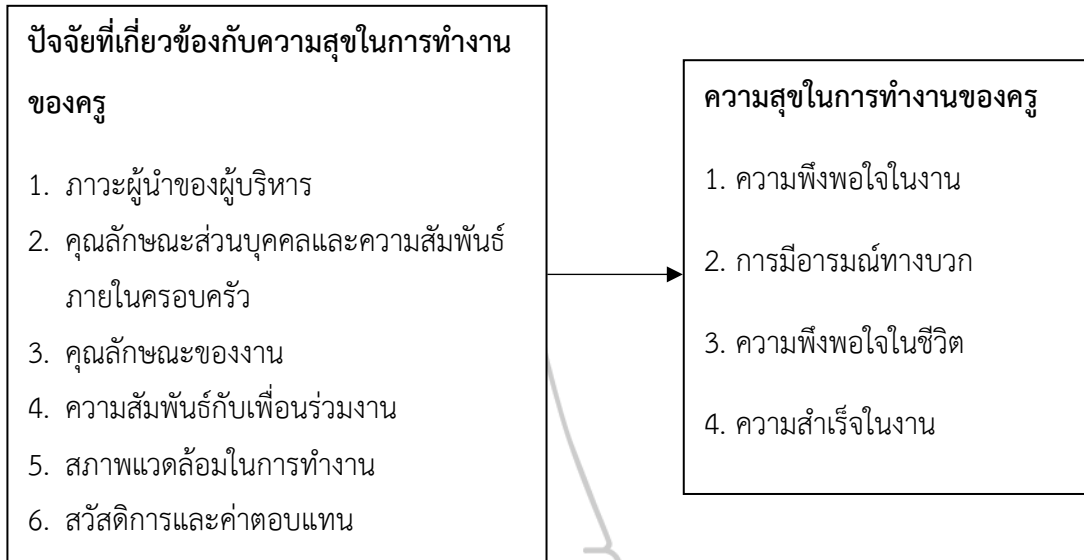
3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา จังหวัดน่านอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อนำมาสังเคราะห์หาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง  
กับความสุขในการทำงานของครูดังนี้ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556), ธนวรรณ ตงเจริญกิจ  
สกุล และณกมล จันทรสม (2557), อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557), ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ  
ประสพชัย พสุนนท์ (2560), ฉัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ุ (2562), พันชัย เม่นฉาย และ  
คณะ (2563), วีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564), พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565), นิภาพร หาญยิ่ง,  
2565) และ Zhou and Qiu (2013) ซึ่งสามารถสรุปได้ 6 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2)  
คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 3) คุณลักษณะของงาน 4) ความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) สวัสดิการและค่าตอบแทน สำหรับความสุขในการ  
ทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อนำมาสังเคราะห์หาองค์ประกอบ  
ของความสุขในการทำงาน ดังนี้ ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560), ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย  
พสุนนท์ (2560), ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563), พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563), Manion (2003, p.652),  
IOpener (2003, Online), Diener (2009 อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะพรม, 2564) และ Silva Munar et  
al. (2020) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของความสุขในการ 4 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การมี  
อารมณ์ทางบวก 3) ความพึงพอใจในชีวิต และ 4) ความสำเร็จในงาน จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยนำมา  
สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1.1

## ตัวแปรทำนาย

## ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

## 5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1.1 **ตัวแปรทำนาย** คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูมี 6 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
- 3) คุณลักษณะของงาน
- 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 6) สวัสดิการและค่าตอบแทน

5.1.2 **ตัวแปรเกณฑ์** คือ ความสุขในการทำงานของครู มี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในงาน
- 2) การมีอารมณ์ทางบวก
- 3) ความพึงพอใจในชีวิต



## 4) ความสำเร็จในงาน

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 264 คน

## 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

เริ่มตั้งแต่ พฤษภาคม 2567 - สิงหาคม 2567

## 5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดน่าน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกื้อหนุนให้เกิดผลต่อสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานประกอบด้วย 6 ปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**6.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามศักยภาพของตนเอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

**6.1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว** หมายถึง การที่ครูสามารถรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์และยอมรับผลการกระทำของตัวเอง ทั้งในทางบวกและทางลบ รวมมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว

**6.1.3 คุณลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน มีความหลากหลาย สามารถสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกงานตามความถนัด และเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**6.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รับฟังความคิดเห็น ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ยกย่องและชื่นชมผลงานซึ่งกันและกัน และร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**6.1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีอิสระในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะดวกสบาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกและพอใช้ต่อการทำงาน

**6.1.6 สวัสดิการและค่าตอบแทน** หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดให้ครูและบุคลากรได้รับอย่างยุติธรรม โดยพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้แก่ครูอย่างเหมาะสม

**6.2 ความสุขในการทำงาน** หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การมีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานใจ มีแรงบันดาลใจ มีความพึงพอใจกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความพอประมาณในการดำรงชีวิต และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมส่งผลให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

**6.2.1 ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ตนเองได้ทำ และสามารถทำงานเหล่านี้ได้สำเร็จบนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น ความเต็มใจ รัก พอใจ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

**6.2.2 การมีอารมณ์ทางบวก** หมายถึง การที่ครูมีพฤติกรรมและอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีการควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ความรื่นรมย์ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณค่าประโยชน์ของงานที่กระทำ รวมถึงรู้คุณค่าขององค์กร

**6.2.3 ความพึงพอใจในชีวิต** หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

**6.2.4 ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่ครูรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามที่ตนเองได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบก้าวหน้า หรือสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ และได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

**6.3 โรงเรียนเอกชน** หมายถึง หน่วยงานเอกชนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดน่าน

6.4 **ครูระดับประถมศึกษา** หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดน่าน

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา นำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา เอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชน
- 7.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์ งานวิจัยซึ่งได้จัดแบ่งเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหาข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
  - 1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
  - 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของปัจจัย
  - 2.2 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน
4. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน
  - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 4.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

### 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

#### 1.1.1 ความหมายของความสุข

ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของ ความสุข มีนักวิชาการ นักจิตวิทยา และนักปรัชญาหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความสุข ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมาย คำว่า สุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี (2560) แบ่งความสุขออกเป็น 3 ประการหลัก ๆ และได้ให้ความหมายของความสุขแต่ละประการ ดังนี้

1) ความสุข คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ไม่ว่าจะจะเป็นความพึงพอใจในชีวิต ในงาน ในชีวิตครอบครัว เป็นต้น ความพึงพอใจนี้มีความสัมพันธ์หลัก ๆ กับเป้าหมายในชีวิตที่มีบวกลบกับความเป็นจริงที่เจอ ถ้าคาดหวังอะไรไว้มาก ๆ แล้วไม่ได้ตามที่หวังไว้ ความพึงพอใจก็จะลดน้อยลงกว่าเดิม ความพึงพอใจตัวนี้มีตัวแปรเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

2) ความสุข คือ ประสบการณ์ที่เป็นอารมณ์ของเราในแต่ละวัน (Daily Emotional Experiences) ซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ดี (Positive Emotional Experiences) และไม่ดี (Negative Emotional Experiences) สามารถปรับตัวขึ้นลงได้ตามเวลาขึ้นอยู่กับว่ากำลังใช้เวลาทำอะไรอยู่ในขณะนั้น

3) ความสุข คือ ความหมายของชีวิต (Meaningfulness) ความหมายของชีวิตนี้ คือการที่รู้สึกว่าการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าหรือเปล่า มักจะพบว่าในหลาย ๆ กิจกรรมที่ใช้เวลาทำกับมันไม่ค่อยให้ผลสุทธิต่อประสบการณ์ของอารมณ์ (net affects) ที่เป็นด้านบวกสักเท่าใดนัก เช่น การใช้เวลาในการเลี้ยงลูกประจำวัน เป็นต้น แต่กลับมีผลลัพธ์ที่ค่อนข้างดีต่อความรู้สึกที่ว่าชีวิตนี้มีความหมายจริง ๆ

Wu (1992) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ คือ การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวล สิ่งเหล่านี้ล้วนว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต 58 ความสุข เป็นความรู้สึกองค์รวมเชิงอัตวิสัย (Subjective) อาจเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาความสุขเป็นผลมา จากปัจจัยเป็นเรื่องของจิตใจ เช่น การมีความสุขจากการนำธรรมะมาปฏิบัติ มีคุณธรรม เมตตากรุณา ศีลธรรม สมาธิ หรือปัญญา ความรู้สึกพอเพียง และ

ความสุขซึ่งเป็นผลพวงมาจากปัจจัยภายนอก เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมชุมชนเข้มแข็ง มีครอบครัวอบอุ่น การมีสุขภาพดีมีความสุข มีการตีความไว้ในหลายมิติทั้งทางด้านศาสนาสังคม จริยธรรมและจิตวิทยา และแม้แต่กระทั่ง สาขาวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ก็ได้ให้ความสำคัญกับความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสุขมีการให้คำนิยาม ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำไปอธิบายแต่ละบริบท

Wittmann (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นระดับของความรู้สึก ที่ แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชค (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น

Veenhoven (2004 อ้างถึงใน ก้านทอง บุหระ, 2560) ได้ให้ความหมาย ความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นคำที่ตรงกับคุณภาพชีวิตหรือความ เป็นอยู่ที่ดี แสดงถึงชีวิตเป็นสิ่งที่ดี แต่ ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่ง ที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตนั้นมีทั้งคุณภาพภายนอก ได้แก่ ความสามารถในการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความมีประโยชน์ของชีวิต และคุณภาพ ภายใน ได้แก่ ความสามารถในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจ

Gavin and Mason (2004) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าเป็นผลจาก ความรู้สึกภายใน คนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ

Diener and Oishi (2004) ให้ความหมายว่าความสุข คือ การที่บุคคล ประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมิน ภาวะสุขภาพชีวิตแต่งงาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ ในสิ่งที่ดี ขณะที่ดีในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความพึงพอใจ การมี อารมณ์ดีและเป็นเชิงบวก มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีครอบครัวอบอุ่น ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าส่งผลให้ เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

### 1.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) นี้ ได้รับความสนใจที่มากขึ้นในวงการการศึกษาวิจัยด้านความสุข สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็น การศึกษาความสุขในบริบทขององค์กร ที่จะมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เป็นสำคัญซึ่งสาเหตุที่ทำให้เรื่องของความสุขในการทำงานได้รับความสนใจที่มากขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งอาจ เป็นผลมาจากความสุขในการทำงานสามารถส่งผลในทางบวกให้กับทั้งในระดับองค์กร และระดับ บุคคลได้ โดยที่งานวิจัยส่วนมากมักจะทำการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานผ่านมุมมองของ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็น สภาวะที่บุคลากรมีความสบาย พึงพอใจกับการทำงาน มีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานกับการทำงาน แจ่มใสเบิกบานใจ มีแรง บันดาลใจ สามารถปรับอารมณ์ให้สมดุลเมื่อประสบกับสถานการณ์ที่บีบคั้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่าเป็น อารมณ์ ความรู้สึกในทางบวก ความพอใจความชื่นชอบต่อการทำงานของตนที่กระทำอยู่ อันเกิดจากการตอบสนองต่อสถานการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

นรีนาถ กาญจนเจตน์ (2560) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคนจากการรับรู้หรือประเมินที่เป็นผลมาจากการประเมินของตนเองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลทำให้คนเกิดความรู้สึกเชิงบวกมากกว่าความรู้สึกเชิงลบ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่าเป็นความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ประกอบด้วย การมีความเป็นอยู่ที่ดี การบริโภคของที่ดี การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การอยู่ในสถานที่ที่ดี การเป็นคนดีมีความตระหนักรู้ในตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ มีความพอประมาณในการดำรงชีวิต และมีความสามารถ ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง (2562) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความคิดและความรู้สึก ในทางสร้างสรรค์ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Manion (2003) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่า หมายถึง ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง การประสบความสำเร็จในการทำงาน

Diener (2009) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ความประเมินเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิตคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยแตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้สภาพแวดล้อม

Fisher (2010) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นอารมณ์และความรู้สึกที่พึงพอใจ เป็นไปในทางบวกมากกว่าทางลบ การมีทัศนคติในทางบวกจากการได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีสุขภาพร่างกายที่ดี การมีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานใจ มีแรงบันดาลใจ มีความพึงพอใจกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความพอประมาณในการดำรงชีวิต และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมส่งผลให้สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

## 1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานสำคัญกับองค์กรมาก เป็นตัวกลางของการทำให้ผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงาน องค์กรจะขับเคลื่อนให้เติบโตได้ก็ขึ้นอยู่กับความสุขของพนักงาน หากพนักงานมีความสุขก็สามารถถึงประสิทธิภาพในการทำงานออกมาได้ดี ส่งผลต่องานและการทำงานได้อย่างเต็มที่ ความสุขของการทำงานก็สามารถลดอัตราการลาออกได้ หากพนักงานไม่มีความสุขก็ทำให้เกิดการลาออกได้บ่อย อาจจะเป็นความท้าทายขององค์กรว่าทำอะไรจะไม่ให้สูญเสียพนักงานที่ดีไป ความสุขในการทำงาน เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเป็น ความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตของ องค์กรความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความ ตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้

Burton (2010) กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ในบทความขององค์กรอนามัยโลก



1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของ พนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วย ความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมใน การทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน

2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและ ความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

สถาพร พงษ์พิบูล (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขย่อมเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร เพราะการมีความสุข หมายถึงการที่บุคคลได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ต้องการตามแรงปรารถนาและมีความพึงพอใจต่อ สิ่งนั้น เป็นแรงขับที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาองค์กรจึงมุ่งเน้นให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนใน องค์กรมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นเทคนิคการบริหารองค์กรที่มุ่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน การส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานด้วยความสุขจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบ ความสำเร็จมากขึ้น เป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรทั้งเชิงรับและเชิงรุก นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

อริศุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ว่า ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น โดยเฉพาะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าของบุคคลในองค์กรสู่การเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนา การสร้างองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขของสถานศึกษา ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะ

ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี สถานศึกษามีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

นรินดา กาญจนเจตน์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ว่า การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานอยู่ภายในองค์กรนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ในทางที่ดีทั้งกับองค์กรและบุคลากรทั้งสิ้น เพราะเป็นเสมือนอีกหนึ่งช่องทางในการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะเป็นเสมือนแรงผลักดันที่สามารถช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่การเกิดผลงานที่ดีขึ้น ทั้งในด้านของการสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน นำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน มีกำลังใจ มีพลังในการทำงานที่มากขึ้น อยากที่จะมาทำงานเพิ่มขึ้นในแต่ละวัน

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญความสุขในการทำงานไว้ว่า ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน การสร้างเสริมความสุข ในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องการทำงานด้วยความสุขเป็นกลยุทธ์สำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรทั้งเชิงรับและเชิงรุกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ากขึ้น

### 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

มีนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้ให้องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานบนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุล และยั่งยืนโดยเป็นความสุข ที่สมดุลของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1. ความสุขของตนเอง 2. ความสุขของครอบครัว 3. ความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้งสามส่วนแยกออกเป็นความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพ แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ เป็นผู้ที่เมตตาใจช่วยเหลือผู้อื่น การเมตตาใจ การคิดถึงคนอื่น เมตตาใจ เอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การรู้จักการผ่อนคลาย คลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. หาความรู้ (Happy brain) คือ เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง การศึกษา หาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน

5. การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ (Happy soul) คือ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐาน ของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้้อย่างมีเหตุผล มีชีวิต ที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ การมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัว เป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัว เข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. สังคมดี (Happy society) คือ เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ การเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงาน กับสังคมนอกที่ทำงาน

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

1. ด้านอารมณ์ทางบวก เมื่อบุคลากรการศึกษาที่มีอารมณ์ทางบวกในการทำงานจะทำให้มีความกระตือรือร้นและสนุกกับการทำงานรู้สึกคุณค่าของตนเองและภูมิใจในตนเอง

2. ด้านความพึงพอใจในงาน ต่อเนื่องมาจากอารมณ์ทางบวกเมื่อรู้สึกคุณค่าของตนเอง ก็จะได้ทำงานอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจที่อยากจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการปฏิบัติงานต่อไป

3. ด้านความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่เรามีความพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถแบ่งเวลาจากการปฏิบัติงานให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

4. ด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ หมายถึง การที่เราปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์กรอาจเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นได้ซึ่งในการปฏิบัติ งานของครูก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เช่นกันในบางครั้งครูอาจรู้สึก หงุดหงิดเมื่อนักเรียนไม่สนใจเรียนเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงานหรือแม้แต่รู้สึกไม่สบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานอาจทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดบ้าง

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย

1. ความสุขส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้สึกภายในของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์อันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลระหว่างการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จบนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง และมีความคิดในเชิงบวกกับสิ่งที่กระทำกับผลที่เกิดขึ้น มีความภาคภูมิใจในความเป็นตัวเอง ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น

3. ภาวะอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน (ในขณะที่ปฏิบัติงาน) หมายถึง ความรื่นรมย์ในขณะที่ปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานและบุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปในเชิงบวก และตรงตามที่บุคคลนั้นหรือองค์กรตั้งเป้าหมายไว้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของครูที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เขาก็จะมีความพยายามอดทน มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจมั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงาน หมายถึง ความเชื่อค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและใช้เป็นแนวปฏิบัติในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การควบคุม ลักษณะการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการสื่อสาร และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5. ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ภาระหน้าที่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ โดยที่ครูได้ใช้ความสามารถของตนในงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงานจนงานสำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่าทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

6. มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การที่ครูสร้างความสัมพันธ์และเจตคติที่ดีต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาในค่านิยมเป้าหมายและกระบวนการบริหาร ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็น การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิตและมีความสุขที่เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต และสามารถรักษาสมดุลของชีวิต

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงาน เกิดความจริงจังในการทำงาน

3. ด้านอารมณ์ทางบวก เป็นการแสดงพฤติกรรมและอารมณ์ ในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล

4. ด้านอารมณ์ทางลบ เป็นการมีภาวะที่ทำให้ทุกขใจ เสียใจ วิตกกังวล เครียด กลัว ในระดับที่ต่ำ

Manion (2003, p.652) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับผดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

IOpener (2003, Online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) การทำงานอย่างมีความสุขของ IOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่คุณได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่คุณรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่คุณจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มคน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความรู้สึกและความคิดเชิง

บวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเอง และศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ การทำงานให้สำเร็จ ลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

Diener (2009) ได้กำหนดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตน เป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำ ได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตน รักและชอบพอใจ กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งที่รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอในขณะที่ทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึง ความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Warr (1992 อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะพรม, 2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่าประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจ

2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการเร้าใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

3. ความสบายใจในการปฏิบัติงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกพอใจอยู่ในระดับสูงและการเร้าใจต่ำ

Silva Munar et al. (2020) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 6 องค์ประกอบ

1. อารมณ์เชิงบวก หมายถึง โอกาสที่จะได้สัมผัสกับอารมณ์เชิงบวกมากกว่าอารมณ์เชิงลบ อารมณ์เชิงบวกขยายขอบเขตความคิดและการกระทำของผู้คน ซึ่งจากนั้นจะทำหน้าที่สร้างทรัพยากรส่วนบุคคล สติปัญญา ร่างกาย จิตวิทยา และสังคมที่ยั่งยืน

2. รู้คุณค่าในตัวเอง คือระดับที่บุคคลเข้าใจความหมายของชีวิตของตนและรู้สึกว่ามีเป้าหมาย วิธีสร้างความหมายทางสังคมหรือความเป็นเลิศในงานของตนเอง และความหมายร่วมกันที่สร้างแรงบันดาลใจในทีมและในองค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านั้นเป็นตัวขับเคลื่อนที่มีอยู่เพื่อจูงใจคนในที่ทำงาน

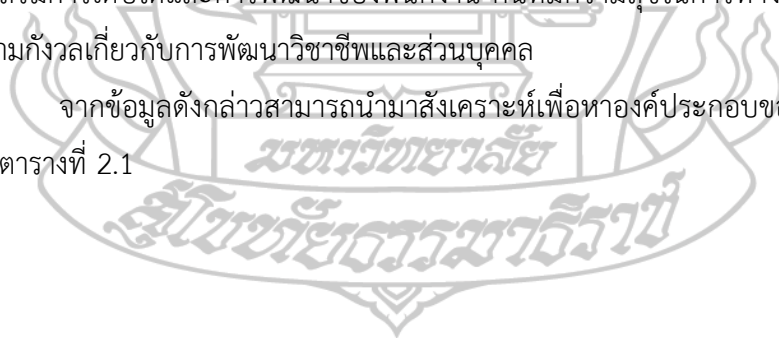
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกและสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

4. การมีส่วนร่วม พนักงานที่ทุ่มเททั้งกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุบทบาทของตน พนักงานที่มีส่วนร่วมจะมีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมในงานและองค์กรมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเต็มใจที่จะก้าวไปไกลกว่าที่คาดหวังเพื่อช่วยให้องค์กรอยู่รอดและเจริญรุ่งเรือง

5. ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ แสดงถึงเป้าหมายที่บรรลุเพื่อพัฒนาทักษะและรู้สึกว่ามีความสามารถ เพราะการทำงานให้สำเร็จ การบรรลุผลสำเร็จ และการแสดงตัวบ่งชี้ที่ดี ถือเป็นภาระหน้าที่ส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงาน

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง องค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างกลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาของพนักงาน คนที่มีความสุขในการทำงานรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองมีความกังวลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคล

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 2.1





ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุข ในการทำงาน	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (2552)	ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560)	สุจิตวิวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุชนนท์ (2560)	ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563)	พินิจัย เมินฉาย และคณะ (2563)	Manion (2003, p.652)	IOpener (2003, Online)	Diener (2009)	Warr (1992อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะพรม, 2564)	Silva Munar et al. (2020)	ความถี่
1. ด้านความพึงพอใจใน งาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8
2. ด้านอารมณ์ทางบวก		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
3. ด้านอารมณ์ทางลบใน ระดับต่ำ			✓		✓			✓			3
4. ด้านความพึงพอใจในชีวิต		✓		✓	✓			✓			4
5. ด้านน้ำใจงาม	✓										2
6. ด้านการผ่อนคลาย	✓		✓		✓						3
7. ด้านหาความรู้	✓									✓	2
8. ด้านการมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ	✓										1
9. ด้านการเงิน	✓										1
10. ด้านครอบครัวที่ดี	✓										1
11. ด้านสังคมดีเป็นที่ ยอมรับ	✓					✓				✓	3
12. ด้านความสำเร็จใน งาน				✓		✓	✓			✓	4
13. ด้านวัฒนธรรมองค์กร				✓			✓				2
14. ด้านการติดต่อสัมพันธ์				✓		✓				✓	3

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยพิจารณาเลือกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานจากความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบด้วย ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบที่ 2 การมีอารมณ์ทางบวก

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในชีวิต

องค์ประกอบที่ 4 ความสำเร็จในงาน

ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาความหมายขององค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

### 1. ความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่ได้ทำงานให้สำเร็จและนำไปสู่ความพึงพอใจเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและคุณภาพการปฏิบัติงานต่อไป

จิตติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จบนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง และมีความคิดในเชิงบวกกับสิ่งที่กระทำกับผลที่เกิดขึ้น มีความภาคภูมิใจในความเป็นเอง ภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึก และเจตคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำ เขาก็จะมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงาน และความมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พันธ์ เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือตามประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Manion (2003, p.652) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน และภาคภูมิใจ

IOpener (2003, Online) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกสนใจ และผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน

Diener (2009) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตน รักและชอบพอใจ กับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Warr (1992 อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะพรหม, 2564) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกทางบวกปราศจากการกระตุ้นทางจิตใจในขณะปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองต้องการทำและสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้สำเร็จบนพื้นฐานความเป็นตัวตนของตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น ความเต็มใจ รัก พอใจ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานของตนภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

## 2. การมีอารมณ์ทางบวก

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการมีอารมณ์ทางบวก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ความรู้สึกทางบวกในการทำงานจะทำให้มีความกระตือรือร้นและสนุกกับการทำงานรู้สึกคุณค่าของตนเองและภูมิใจในตนเอง

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ความรื่นรมย์ในขณะปฏิบัติงาน การควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท และความกระตือรือร้น เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกในการทำงานลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้พนักงานและบุคลากรรู้สึกสนุกสนานและมีความศรัทธาในงาน

พันธ์ชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมและอารมณ์ ในเชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ หรือเกิดขึ้นภายใต้แรงจูงใจ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกในด้านที่ดี

IOpener (2003, Online) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมคุณค่าขององค์กร

Diener (2009) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับ สิ่งทีรื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอ ในขณะที่ทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึง ความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

Warr (1992อ้างถึงใน เอื้องคำ จันทะพรหม, 2564) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ความรู้สึกพอใจในระดับสูงร่วมกับการใส่ใจสูง เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกซึ่งเต็มไปด้วยพลัง พร้อมทั้งจะเติบโต และสะท้อนให้เห็นถึงความมีชีวิตชีวา

Silva Munar et al. (2020) ได้กล่าวว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ความสบายใจ ความสุข ความยินดี ความรัก

สรุปได้ว่า การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง พฤติกรรมและอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน มีการควบคุมอารมณ์ ความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ความรื่นรมย์ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำรวมถึงรู้คุณค่าขององค์กร

### 3. ความพึงพอใจในชีวิต

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่เรามีความพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ สามารถแบ่งเวลาจากการปฏิบัติงานให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

กอกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของครูที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นคง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และส่งผลไปยังประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต และมีความสุขที่เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต และสามารถรักษาสมดุลของชีวิต

Diener (2009) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตน เป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

### 4. ความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่คนเรา ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

Manion (2003, p.652) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

IOpener (2003, Online) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความพยายามที่ บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น และออกมาเป็นผลงาน

Silva Munar et al. (2020) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและรู้สึกว่าจะมีความสามารถ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามที่บุคคล ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของปัจจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของปัจจัย ซึ่งมีนักวิชาการ และ นักการศึกษาได้ สรุปไว้ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548) ได้ให้ความหมายของปัจจัยว่า หมายถึง สภาวะที่เอื้อ เกื้อหนุน คำจุน เปิดโอกาส เป็นที่อาศัย เป็นองค์ประกอบร่วม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใด อย่างหนึ่ง ที่จะให้สิ่งนั้นๆ เกิดมีขึ้น ดำเนินต่อไป หรือเจริญงอกงาม

รุ่งนภา กุลภักดี (2556) ได้ให้ความหมายของปัจจัยว่า หมายถึง องค์ประกอบ ต่างๆ ที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจในการไปทำงาน

อุมากร จีระชัยมงคล (2558) ได้ให้ความหมายของปัจจัยว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลต่อสิ่งต่างๆ

มุกดาภรณ์ ศรีพงษ์เพชร (2561) ได้ให้ความหมายของปัจจัยว่า หมายถึง ตัวแปรหรือ กลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์หรือสาเหตุของประสิทธิภาพของปัจจัยนั้นๆ ทั้งภายในและ ภายนอก

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่เกื้อหนุนให้เกิดผลต่อสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของปัจจัยนั้นๆ

## 2.2 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งมีนักวิชาการ และ นักการศึกษาได้สรุปไว้ ดังนี้

ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณภมมล จันทรสม (2557) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงานก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในการทำงานเห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกรักอยากมาทำงาน เกิดพลังในทิศทางบวก ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในการทำงาน ลดอัตราการออกจากงาน

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน นอกจากความสุขในการทำงานมีผลต่อในระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ความสุขในการทำงานยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะความสุขในการทำงานเป็นปัจจัย หนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และความยั่งยืนขององค์กร เพราะการแข่งขันในปัจจุบันไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียวแต่ยังแข่งขันกันด้วยความ สามารถในการผลิต การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า ดังนั้นองค์กรที่จะต้องประสบความสำเร็จก็ต้อง สามารถบริหารทำให้คนทำงานที่อยู่ในองค์กร เกิดความสุขในการทำงานให้ได้ ด้วยจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีทั้งต่อตนเองต่องานและต่อองค์กร

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยเป็นตัวบ่งบอกว่าองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์กรก็มีบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรแตกต่างกัน การรู้ปัจจัยจะช่วยเป็นตัวกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความสุข ในการทำงานให้แก่องค์กร เพื่อทำให้เกิดความรักในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงาน สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดสิ่ง หนึ่ง ที่ทำให้ บุคลากรในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความรักในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ตั้งใจทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการ และ นักการศึกษาได้สรุปไว้ ดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขนั้น มี ปัจจัยสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนการรับรู้ความสุขของคนทำงาน เป็น ปัจจัยพื้นฐานที่มาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้ จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด ก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ได้ในทางตรงกันข้าม คนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้เลยไม่ว่าตนจะตกอยู่ใน สถานการณ์ที่คนอื่นอาจมองได้ว่าจะมีความสุข แต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสได้ถึงความสุข เหล่านั้นปัญญา หรือ ความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ

2. ลักษณะงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

2.1 เป็นลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ และเป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน นำมาซึ่งความพึงพอใจใน การทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้น

2.2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยสามารถอธิบายได้ว่ากระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ คนทำงานได้ถ้าหากเป็นกระบวนการที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีความยากง่ายในระดับที่ เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสได้รับ ทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุง กระบวนการทำงานของตน และการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่ พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้นดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำ และ กระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุข

3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน และอาจกล่าวได้ว่า เป็นตัวปัจจัยที่มีความแปรปรวน ไม่อยู่นิ่ง อันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนแต่ละคนที่แสดงออกมาตาม ความคิด ความเชื่อ อารมณ์และความรู้สึกที่มีความไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่มากระทบใน แต่ละช่วงเวลาหัวหน้าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของคนใน องค์กร เพราะเป็นบุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีการสัมผัสกันด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีความอำนาจ ในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสาร ประสานงานด้วย เพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุ เป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้ำเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร และบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วน เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสุข ของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

4. วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน คือ การแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานของคนในองค์กร เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานกลางที่คน ส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองในการทำงานได้อย่างสอดคล้อง กับความคาดหวังขององค์กรเมื่อ วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม การทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์มีบรรยากาศของ การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน เมื่อนั้นคนใน องค์กรส่วนใหญ่ก็จะสามารถรับรู้ได้ถึงความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมใน การทำงานนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความสุข ให้กับคนทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดี ควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และปลอดภัยดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน เป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ การรับรู้ความสุขของคนในองค์กร

5. รูปแบบการใช้ชีวิต คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนิน ชีวิต ของแต่ละคนตั้งแต่พฤติกรรมการบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพราะ ชีวิต ของคนทำงานไม่ได้มีแต่มีดีเรื่องงานเพียงอย่างเดียว หากยังมีเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละคนต้องเผชิญ ใน แต่ละวัน รูปแบบการใช้ชีวิตจึงส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยเช่นกัน ถ้าคนทำงานมี รูปแบบการใช้ชีวิตที่นำมาซึ่งความเครียด เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคที่เกินความจำเป็น และเกินกำลังความสามารถในการจ่าย การเล่นการพนันหรือการเล่นหวย หรือการดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ที่ส่งผลเสียต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ก็จะทำให้คนๆ นั้นเกิดความทุกข์ และส่งผล กระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและการรับรู้ความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ในทางตรง ข้าม หากคนทำงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพ เช่น การใช้จ่ายในการบริโภคและอุปโภคตาม ความจำเป็นและประหยัด มีการวางแผนการเงินในการใช้จ่าย ไม่สุรุ่ยสุร่าย และดูแลสุขภาพทั้ง ร่างกายและจิตใจของตนเองอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้คนๆ นั้นรู้สึกผ่อนคลาย ไม่เกิดความเครียดจาก ภาระหนี้สินหรือการพึ่งพาคนอื่น สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีเสถียรภาพ ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขได้ ในชีวิตส่วนตัว การมีสมาธิและการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ และนำมาซึ่ง ความสุขในการทำงานด้วยในท้ายที่สุด



6. ครอบครัว คือ ปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของทุกคน โดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการทำงานในแต่ละวัน คนทำงานทุกคนกลับบ้าน หากครอบครัวของคนทำงานมีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้น และในทางตรงกันข้าม หากครอบครัวของคนทำงาน ขาดความผูกพัน ห่างเหินหมางเมิน ไม่มีความใกล้ชิดกัน ก็น่าเสียดายที่คนๆ นั้นอาจจะไม่ได้รับ กำลังใจ และการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม คือ สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ วิธีและความเปลี่ยนแปลงเป็นไปในสังคมส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตของคนทำงานทุกคน รวมถึงสถานการณ์ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ ด้วย เพราะการรับรู้ ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนิน ชีวิตประจำวันได้ ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่คนทำงานต้องประสบพบเจอในการใช้ชีวิตใน วันหนึ่งๆ จึงมีส่วน สำคัญต่อความสุขที่จะเกิดขึ้นกับคนๆ นั้น ปัจจัยสุดท้ายปัจจัยนี้สามารถกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่ตัว บุคคลมีอำนาจในการควบคุมและกำหนดความเป็นไปได้น้อยที่สุดโมเดลความสุขในเชิงพฤติกรรม ศาสตร์

ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผล ให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในชีวิตและ ทรัพย์สิน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิภริยาหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในที่ทำงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวในที่ทำงาน

4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนและสวัสดิการ ที่องค์กรจัด ให้กับพนักงาน ทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และการจัดขึ้นด้วยความสมัครใจขององค์กรเอง จะเปรียบ เเหมือนกุญแจสำคัญที่จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่าง องค์กรและพนักงานในการพัฒนากิจการขององค์กรให้มั่นคงและก้าวหน้าต่อไป

5. ด้านความพร้อมในการทำงาน หมายถึง การที่มีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพกายสุขภาพ ใจ รวมถึงสังครรอบๆข้างที่ดี ซึ่งส่งผลให้เกิดความพร้อมทั้งกายและใจในการทำงาน ก็เป็นอีก หนึ่ง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุข ในการทำงาน

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของครูประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆตัวของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพและในเชิงนำมาทำจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย มีแสงสว่างที่เพียงพอมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกและพอใช้ต่อการทำงาน หาก สามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดีมีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัย หนึ่ง ที่สำคัญมาก ที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชาและมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่างๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก

3. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงินและผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งดึงคนที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็น หนึ่ง ที่สร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำได้ เพราะรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน หากลองสังเกตองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดีมีค่าตอบแทนที่สูง บุคลากรมักจะมี ความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน แม้จะต้องทำงานหนัก เพราะเล็งเห็นถึงความคุ้มค่าที่จะทำงานให้กับองค์กร

4. คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานโดยตรงที่จะส่งผลต่อความพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณลักษณะของงานจะประกอบไปด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ซึ่งคุณลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง เพราะเมื่อบุคลากร สามารถทำงานที่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก มีความอิสระในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ได้รับผลตอบแทนกลับจากการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงานและพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานในส่วนที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และเล็งเห็นว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะ

ต่างๆทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในโรงเรียน  
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธ์ภาพ  
ระหว่างบุคคลในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่ง  
เมื่อเราคิดถึงสถานที่ทำงานแล้ว ทำให้เราอยากทำงานเพื่อที่จะเจอเพื่อนร่วมงานที่ดีร่วมแรงร่วมใจกัน  
ทำงาน สามารถไว้วางใจที่จะปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีผู้บริหารที่เข้าใจ มีความเป็น  
กันเอง มีลูกศิษย์ที่เคารพนับถือในตัวของคุณคนนั้นๆ

จินตารรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน  
ประกอบ ด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบของงาน ว่างานที่ทำนั้น  
เป็นงานที่มีคุณค่า มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็ความหลากหลายของงาน  
ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ความมีเอกลักษณ์ของ  
งาน

2. สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน  
เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการจัดสรรงานและการ  
ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ได้แก่การแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไม่เกี่ยงงานกัน การรับฟังความ  
คิดเห็น การรับฟังเรื่องส่วนตัว การแก้ไขปัญหาในงาน และการยอมรับในความสามารถ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไป  
ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความ  
คล่องตัว รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การนิเทศงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อน  
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การให้ข่าวสารภายในองค์กร รวมถึงการมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับ  
ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการ  
ทำงานประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน  
และอยู่ในระดับที่พอเหมาะ มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน

2. ด้านการเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน  
ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน  
ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจาก  
ผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน  
โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน

ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้ การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากร ต่างๆ

4. ด้านความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่รักจึงทำให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุกครั้งและความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งความรักในงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ

5. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การให้ความเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีให้กับคนในองค์กร ถ้าบุคคลได้รับคำชมหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การให้กำลังใจในผลงานที่ปฏิบัติ จะทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาที่มีความพยายามตั้งใจทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จ

จิตติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรที่มีคุณลักษณะและความรู้สึกต่อการทำงานในเชิงบวก เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมถึงรู้สึกมีความสุขสนุกกับงานที่ทำจะส่งผลให้บุคคลนั้นรู้สึกมีความสุข ไม่เบื่อหน่ายและพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

2. ด้านครอบครัว หมายถึง การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังใจจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อาจสืบเนื่องจากคนในครอบครัวนั้นมีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในทุกด้านรวมถึงการทำงานด้วยเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาและความตึงเครียดในที่ทำงานหากได้รับกำลังใจและคำปรึกษาจากคนในครอบครัวจะส่งผลให้ความรู้สึกของบุคลากรผ่อนคลายและบรรเทาลง และหากบุคคลในครอบครัวภาคภูมิใจในกับงานของบุคลากรจะส่งผลให้ตัวบุคลากรนั้นเกิดความตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน

3. ด้านองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพและการยอมรับในที่ทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นั่นคือหากบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยกย่องตามสมควร ได้รับสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในการทำงานรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่เพียงพอ บุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นคง พึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

สัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2562) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ทำงานกันได้ดีโดยไม่มีการแข่งขันแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
2. ปัจจัยจิตใจ หมายถึง ความคาดหวังที่เกิดจากการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เมื่อพนักงานได้ทำงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี เป็นไปตามที่คาดหวังก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่นเหม็นอับไม่มีฝุ่นละออง ซึ่งเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานดีที่ตามมา
4. ปัจจัยด้านสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน และสามารถช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลที่ไม่สามารถคาดเดาได้ว่าต้องจ่ายเมื่อไร มากน้อยเพียงใด หากองค์กรให้อัตราเงินเดือนที่น้อยกว่า แต่มีสวัสดิการให้กับบุคลากรที่ดีกว่า ก็สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรนั้นได้ แต่หากองค์กรไม่จัดสรรสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร ก็อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูงเช่นกัน เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองได้รับสิทธิประโยชน์น้อย และไม่ได้รับการดูแลจากองค์กรที่ดีพอ

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยการบริหาร และปัจจัยการทำงาน ซึ่งแต่ละปัจจัยประกอบไปด้วย

#### ปัจจัยการบริหารประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านการใช้ชีวิตในสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยกันแล้วเกิดความสบายใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น ส่งผลให้บุคลากรมีความสบายใจ เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน
3. วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความชัดเจนเป็นไปตามโครงสร้างและสายบังคับบัญชา ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารได้สั่งการ และรายงานผลการปฏิบัติงานตรงตามสายการบังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาอย่างยุติธรรมจะทำให้ลดความขัดแย้งลงได้ จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

#### ปัจจัยการทำงานประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานตามพันธกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากหรือง่ายเพียงใด บุคลากรก็จะเกิดความยินดีและเกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตน รวมทั้งการได้รับรางวัล หรือการได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บริหารหรือจากเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. ลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงพันธกิจหลักและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ได้ให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ จึงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้อิสระในการทำงานจึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน
3. ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรที่ได้รับมอบหมายในงานที่มีความท้าทาย ได้รับความรับผิดชอบงานใหม่ๆ เมื่อได้รับมอบหมายงานใดงานหนึ่งแล้ว บุคลากรก็จะมีอำนาจในการรับผิดชอบในงานนั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงานไม่มีการเข้ามาแทรกแซงในงานที่บุคลากรรับผิดชอบ รวมทั้งไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคลากรคำนึงถึงความรับผิดชอบมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการ

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการทุกคนที่ต้องทำตำแหน่งทางวิชาการซึ่งจะทำให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นจึงถือว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานอีกด้วย เมื่อมีความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ว่า มีปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การมีความสุขในการทำงานและรู้สึกอยากที่จะมาทำงานนั้นมาจากการที่สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการทำงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. ด้านการบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ให้มีความสุขสอดคล้องกับการนำแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานมาใช้ในการบริหารงาน นโยบายและแผนการดำเนินงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการชี้นำ และมีผลต่อความสุขในการทำงาน เป็นตัวกำหนดค่ากลางของความสุขในการทำงานว่าอยู่ที่ตรงไหน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานดีศักยภาพของคนทำงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรนั้นไม่สามารถทำงานได้เพียงคนเดียว ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน

Zhou and Qiu (2013) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย

1. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงาน และอยู่ในระดับที่ พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น พนักงานก็จะมีความจงรักภักดี และพึงพาอาศัยกันของพนักงานในองค์กร และยังเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและเพิ่มความความสุขในการทำงาน

3. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความต้องการการตระหนักรู้ในตนเองเป็นข้อกำหนดสูงสุดในลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีการตระหนักรู้ของอริสโตเติลถือว่าความหมายที่แท้จริงของความสุขไม่ใช่ความสุข และการตระหนักรู้ในตนเองเป็นเพียงแหล่งกำเนิดความสุขเท่านั้น

4. ด้านสุขภาพ หมายถึง การที่องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับสุขภาพและการพักผ่อนของพนักงาน เนื่องจากสุขภาพด้านทางร่างกายถือว่าเป็นหนึ่งในสิ่งที่สำคัญที่สุดของคนเรา ดังนั้นการเพิ่มการลงทุนด้านสุขภาพของพนักงาน และทำให้พวกเขาารู้สึกพึงพอใจอย่างแท้จริง

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ชาวิทย์ วสันต์จันทร์ และคณะ (2556)	ชนวรรณ ตงเดริภักดิ์ และดร.ณภมล จันทรัมย์ (2557)	อริศม์ สันธนาปัญญา และคณะ (2557)	จินตารรณ งามทอง (2558)	ธารินทร์ ระศรี และคณะ (2560)	ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560)	ธัญญา ออแซฟ และอังคณา ธนภาพพันธุ์ (2562)	พันธ์ เมินฉาย และคณะ (2563)	ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564)	พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565)	Zhou and Olu (2013)	ความถี่
1. คุณลักษณะของงาน	✓		✓	✓	✓				✓			5
2. นโยบายการบริหารงาน									✓	✓		2
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	✓						✓				3
4. ผู้นำองค์กร	✓		✓					✓	✓	✓		5
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
6. คุณลักษณะส่วนบุคคลและ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	✓					✓					✓	6
7. สวัสดิการ ค่าตอบแทน และ ขวัญกำลังใจ		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8



## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน											
	ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และคณะ (2556)	ชนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และดร.ณภมล จันทร์สม (2557)	อริศณ สิมธนาปัญญา และคณะ (2557)	จินดาพรรณ รามทอง (2558)	ชกรินทร์ ระศรี และคณะ (2560)	ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560)	ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนาภาพพันธุ์ (2562)	พันธ์ เมินฉาย และคณะ (2563)	ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564)	พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565)	Zhou and Oiu (2013)	ความถี่
8. ความก้าวหน้าในการทำงาน						✓			✓			2
9. ความสำเร็จของงาน			✓					✓	✓			3
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	9
11. สภาพสังคมที่อาศัยอยู่	✓											1
12. ความผูกพันต่อองค์กร											✓	1

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยพิจารณาเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานจากความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมี 6 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ปัจจัยที่ 3 คุณลักษณะของงาน

ปัจจัยที่ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ 6 สวัสดิการและค่าตอบแทน

ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในแต่ละปัจจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่บุคคลที่คนทำงานทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจ ในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา

อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงถึงอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ลูกน้อง

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความชัดเจน มีอำนาจตามสายบังคับบัญชา สามารถทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามที่คุณบริหารได้สั่งการได้ รวมทั้งปกครองอย่างยุติธรรม และลดความขัดแย้ง ในที่ทำงาน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานตั้งศักยภาพของ คนทำงานออกมาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร สร้าง แรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ปฏิบัติตามศักยภาพของตนเอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

## 2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่มาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้ จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด อีกทั้งครอบครัว ของคนทำงานที่มีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและ กำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคนๆ นั้นด้วย

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรที่มีคุณลักษณะและความรู้สึกต่อการ ทำงานในเชิงบวก เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงครอบครัวที่ถือ

ว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในทุกด้าน การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ รวมถึงการทำงานด้วย บุคลากรนั้นจะเกิดความตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน

Zhou and Qiu (2013) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นตัวเองและตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้อย่างชัดเจน เป็นการรู้จักความรู้สึก ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของตนเองอย่างชัดเจน ผ่านการรับรู้และเข้าใจสภาวะต่างๆ ช่วยทำให้เรามีความสุขและมีการพัฒนาตัวเอง ทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นตัวเองและตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้อย่างชัดเจน เป็นการรู้จักความรู้สึก ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของตนเองอย่างชัดเจน ผ่านการรับรู้และเข้าใจสภาวะต่างๆ และ ครอบครัวของคนทำงานที่มีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกันได้รับคำปรึกษาหรือกำลังจากครอบครัว เป็นความภาคภูมิใจของครอบครัว

### 3. คุณลักษณะของงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของลักษณะของงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อคนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญ และเป็นงานที่ทำแล้วมีความก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน

อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่มีหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความอิสระในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง สามารถควบคุมขั้นตอนการทำงานของตนเองได้ ทราบถึงกระบวนการทำงานทั้งหมดของการทำงาน ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน และพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานในส่วนที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เพราะเล็งเห็นว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบของงาน ว่างานที่ทำนั้นเป็นงานที่มีคุณค่า มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ธารินทร์ ระศร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ ชอบใจ เต็มใจในงานที่ตนกระทำ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสบ ความสำเร็จสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหา รับผิดชอบต่อความสำเร็จ รวมถึงมีความพึงพอใจ ภาควุมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ได้มา

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ รับผิดชอบต่อความสำเร็จและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ได้ให้ ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ เต็มใจ เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง งานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ คนทำงานมีโอกาสได้เลือกงานที่ตนชอบและถนัด งานที่มีหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน หมายถึง หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆ ที่ทุกคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่าง สม่าเสมอ เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสาร ประสานงานด้วย เพื่อให้งานเสร็จสิ้น บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ลูกค้าเป็นกลุ่มคนที่มี ความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอด ขององค์กร และบุคคลอื่นๆ ที่คนทำงานต้องมีส่วน เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบ ความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนแล้วแต่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกสุข ของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

ชนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และดร.ณภมล จันทร์สม (2557) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง รูปแบบของการมีปฏิกริยาหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

อธิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง บุคคล ซึ่งเกิดจาก การปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในการทำงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ร่วมงานกับเพื่อน ร่วมงาน ในเรื่องของการจัดสรรงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ได้แก่การแบ่งงานให้รับผิดชอบอย่าง เป็นธรรมไม่เกี่ยงงานกัน การรับฟังความคิดเห็น การรับฟังเรื่องส่วนตัว การแก้ไขปัญหาในการทำงาน และการยอมรับในความสามารถ

ธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายในโรงเรียน มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความผูกพัน มีมิตรภาพ ช่วยเหลือเกื้อกูล ติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตร จากเพื่อนร่วมงาน

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับการยกย่องตามสมควร บุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นคง พึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ฉัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจกันและสามารถทำงานร่วมกันได้ มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานที่ทำอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีมร่วมกัน การทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องในงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานดีที่ตามมา

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษากันได้ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานด้วยกันแล้วเกิดความสบายใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข เกิดความรู้สึที่ดีในการทำงานร่วมกัน จึงทำให้มีความสุขในการทำงาน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานในองค์กรที่ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกันทำงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญ โดยจะต้องมีการแบ่งปันความรู้กัน มีความเป็นมิตร ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำได้ ทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมในเชิงบวกทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน แบ่งงานให้รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน การได้รับการยกย่อง และการสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

## 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ (2556) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน

ชนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และ ณกมล จันทร์สม (2557) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวในที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นอากาศ แสง เสียง

อธิคุณ สีนธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย มีแสงสว่างที่เพียงพอมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกและพอใช้ต่อการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมที่ทำให้บรรยากาศที่ดีมีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ จะทำให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จินดาวรรณ งามทอง (2558) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ธัญญา ยอแซฟ และอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ (2562) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ทำงานกันได้โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัว และเอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความรู้สึกที่อยากทำงานทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ มีความคิดที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่มีอิสระในการทำงานไม่มีการเข้ามาแทรกแซงในงานที่บุคลากรรับผิดชอบ

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีกลิ่นเหม็นอับไม่มีฝุ่นละออง ซึ่งเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และรวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

Zhou and Qiu (2013) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่องค์มอบให้แก่บุคลากร รวมถึงจัดมุมกิจกรรมยามว่างให้กับบุคลากรพักผ่อนหย่อนใจในยามว่าง

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น การทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีอิสระในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะดวก ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สะดวกและพอใช้ต่อการทำงาน

## 6. สวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของสวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดที่กิจการได้ให้แก่ บุคลากร เพื่อตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง สิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่ บุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในสิ่งที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ

อชิคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งดึงคนมีศักยภาพมาปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ เงินเดือนค่าตอบแทน จำนวนเงินที่ต้องจ่าย และแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล ที่องค์กรจ่ายให้และเพียงพอในการใช้สอย

ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่นค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

พนชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทน การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่องค์กรจัดให้มีเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย และสะดวกสบายใน การทำงาน และการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรมี

ความพึงพอใจในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของบุคคลากร

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนและรายได้ รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้กับพนักงาน

Zhou and Qiu (2013) ได้กล่าวว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับ ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่ พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัย สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงาน

สรุปได้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทุกชนิดที่ องค์กรจัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานโดยพิจารณาผลของการ ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก จูงใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มีความมั่นคงในการ ประกอบอาชีพ

### 3. การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเอกชน

#### 3.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาเอกชน

การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศไทยมาเป็น ระยะเวลายาวนาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับภาครัฐแล้วยังช่วย สร้างโอกาสทางการศึกษา ช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ เป็นทางเลือก ให้กับผู้ปกครองและนักเรียนรัฐให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง มีการ กำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชนไว้ในรัฐธรรมนูญกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน แผนการศึกษาแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ด้วย ปัจจุบันในปี พ.ศ.2565 มีโรงเรียนเอกชนในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนจำนวน 11,746 โรงเรียน นักเรียน 3,301,746 คน การศึกษาเอกชนเป็นระบบการศึกษา ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้เป็น กำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน บทบาทของการศึกษาเอกชนที่สำคัญ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)



1. ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน เป็นระบบที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาบนหลักความรับผิดชอบ โดยโรงเรียนต้องรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ต่อผู้ปกครอง และนักเรียน การอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสำหรับ นักเรียนโรงเรียนเอกชนมีลักษณะที่สนับสนุนต่อการจัดสรรงบประมาณผ่านด้านอุปสงค์ จำนวน งบประมาณและผันแปรตามจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา เพื่อแข่งขันในการดึงดูด ผู้เรียน จะเห็นได้จากคะแนนทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐานที่ผ่านมา คะแนนเฉลี่ยของ นักเรียนโรงเรียนเอกชนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศทุกวิชา

2. ช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานสร้างคุณภาพที่แตกต่างตามความต้องการของผู้เรียน ทั้งในส่วนของการศึกษาในระบบ ประเภทสามัญศึกษา ซึ่งมีสัดส่วนนักเรียนโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ ยังมีการจัดการศึกษาในประเภท โรงเรียนนานาชาติ ที่มีมาตรฐานเทียบเท่าหลักสูตรในต่างประเทศ และโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่ ช่วยสร้างโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ

3. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ การจัดการศึกษาเอกชนช่วยประหยัดงบประมาณด้าน การศึกษาของประเทศ โรงเรียนเอกชนเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดินและสิ่งก่อสร้างเอง ประกอบกับการ บริหารจัดการที่มีความคล่องตัว และสามารถระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาจากผู้ปกครองและ นักเรียนได้ส่วนหนึ่ง ทำให้ สามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงหรือสูงกว่าโรงเรียนของรัฐโดย ใช้งบประมาณที่น้อยกว่า

4. การมีส่วนร่วมของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษา ตามหลักหุ้นส่วนการศึกษา ระหว่างรัฐและเอกชนนอกจากจะช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษาและแบ่งเบาภาระของรัฐแล้วการจัด การศึกษาเอกชนยังช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ ในการศึกษาของประเทศ ช่วยให้รัฐสามารถ เลือกผู้จัดการศึกษา โดยกำหนดคุณภาพการศึกษาที่ต้องการ รวมทั้งได้ประโยชน์จากทักษะและความ ชำนาญเฉพาะโรงเรียนเอกชน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเอกชน ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศช่วย สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานสร้างคุณภาพที่ แตกต่างตามความต้องการของผู้เรียน และยังแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ช่วยให้รัฐสามารถเลือก ผู้จัดการศึกษา โดยกำหนดคุณภาพการศึกษาที่ต้องการ รวมทั้งได้ประโยชน์จากทักษะและความ ชำนาญเฉพาะโรงเรียนเอกชน

### 3.2 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชน ที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

**3.2.1 โรงเรียนในระบบ** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็น 3 ประเภทได้แก่

1) ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา

2) ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

3) ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

**3.2.2 โรงเรียนนอกระบบ** หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ 7 ประเภท ได้แก่

- 1) สอนศาสนา
- 2) ศิลปะและกีฬา
- 3) วิชาชีพ
- 4) กวดวิชา
- 5) สร้างเสริมทักษะชีวิต
- 6) สถาบันศึกษาปอเนาะ
- 7) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)

## 3.2 การบริหารจัดการ และนโยบายและมาตรการของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

### เอกชน

#### 3.2.1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา การจัดการศึกษาของเอกชนที่ดำเนินควบคู่มากับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือส่งเสริมของกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการนั้น มีการขยายตัวอย่างกว้างขวาง จึงทำให้กองโรงเรียนราษฎร์ไม่สามารถบริหารงานได้รวดเร็วทันความต้องการของ ประชาชน สมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย จึงเสนอความเห็นว่าการโรงเรียนราษฎร์ควรได้รับการยกวิทยฐานะเป็นกรมโรงเรียนราษฎร์ หรือ กรมการศึกษาเอกชน เพื่อเพิ่มอำนาจในการส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษามากขึ้น และเป็นการส่งเสริมกำลังใจให้เอกชนจัดการศึกษาได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นความต้องการของสมาคมครูโรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทยนอกจากจะสอดคล้องกับความต้องการของ นายเกรียง เอี่ยมสกุล (อดีตหัวหน้ากองโรงเรียนราษฎร์คนแรก) ที่จะแยกโรงเรียนเอกชนออกจากกรมวิสามัญ ให้มีหน่วยบริหารของตัวเองแล้ว ยังสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเวลานั้นที่ต้องการปรับปรุงระบบราชการ

ดังนั้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโรงเรียนราษฎร์ขึ้น เพื่อพิจารณาให้ความช่วยเหลือกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านบริการ คณะกรรมการนี้ประกอบด้วย ดร.ธำรง บัวศรี เป็นประธานกรรมการ นายพนอม แก้วกำเนิด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ในขณะนั้น จึงได้มอบแผนงานกรมโรงเรียนราษฎร์เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการ และผลปรากฏว่ากองโรงเรียนราษฎร์ได้รับการปรับปรุงเป็น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยใช้ชื่อย่อว่า สช. มีฐานะเทียบเท่ากรมหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2515 ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 217 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 โดยโอนอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของกรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับกองโรงเรียนราษฎร์ แลโอนงานวิทยาลัยเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชนคนแรก คือ ดร.ธำรง บัว

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

1. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชนและดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน
2. เสนอนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบ และเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชน การคุ้มครองการทำงาน สิทธิประโยชน์ของครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน
4. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3.2.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป็นนิติบุคคลในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งได้ประกาศตามราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2546 บริหารงานโดยคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการกิจด้านส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นและความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมความสามัคคี ผดุงเกียรติและการวิจัยเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในเรื่องสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์การศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการอื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามอบหมาย
- 3) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงานเสนอ ต่อคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 3.2.3 นโยบายและมาตรการของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน

นายมนตรี ภาคสุวรรณ์ เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้มอบนโยบายแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการ ของพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการไว้ เกี่ยวกับการ “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

1) นโยบายลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับวิธีการประเมิน วิชยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยส่งเสริมการ ประเมินสมรรถนะที่เทียบเท่าวิชยฐานะ และการขอมิใบประกอบวิชาชีพรูชั้นสูง และนำเทคโนโลยี เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน โดยบูรณาการการใช้งานระบบร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) รวมถึงการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูในลักษณะ E-Learning ผ่าน Digital Platform

2) นโยบายลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง พัฒนาการศึกษผ่านระบบการ สะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank System) และจัดทำระบบเทียบเคียงหรือเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ หรือสมรรถนะ ของโรงเรียนเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบ

3) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลก ด้วยการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะ การพัฒนา หลักสูตรของโรงเรียนนอกระบบประเภทวิชาชีพ ให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานอาชีพและระบบคุณวุฒิ วิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและเทียบโอนผลการเรียน ทักษะ ความรู้ได้ รวมถึงเรื่องการป้องกัน ยาเสพติดและความปลอดภัยในสถานศึกษา

4) เสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นให้กับผู้เรียน โดยการส่งเสริม ทักษะอาชีพ และการสร้าง Soft Power ให้กับผู้เรียน รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตาม ศักยภาพและความถนัด ยกตัวอย่างเช่น ทักษะวิชาการ ค่ายพรีโอลิมปิกวิชาการ ทักษะภาษาจีน ทักษะด้านกีฬา การพัฒนาและแสดงศักยภาพตามความถนัด เป็นต้น

5) จัดให้มีระบบแนะแนวทางสำหรับผู้เรียน (Coaching) และจัดระบบวัดแวง และความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพหุปัญญาของผู้เรียน

6) เน้นนวัตกรรมการเรียนรู้แบบ STEM Education (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) โดยการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ STEM Education และการ พัฒนาการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งเสริมความสามารถด้าน Soft Skill ควบคู่กับ การพัฒนา เช่น Active Learning / Project-Based Learning / Problem-Based Learning

7) ประสานความร่วมมือกับกรมสุขภาพจิตและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการ แก้ปัญหาสุขภาพจิตของผู้เรียน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมี ความสุข โดยการพัฒนาาระบบดูแลสุขภาพจิตผู้เรียน ร่วมกับกรมสุขภาพจิต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการคัดกรอง และส่งเสริมการใช้จิตวิทยาเชิงบวก การดูแลผู้เรียน

8) ปฏิรูปการศึกษาฯ นโยบายการศึกษาที่แถลงต่อรัฐสภา (เฉพาะประเด็นที่เพิ่มเติม) โดยจัดทำร่าง พ.ร.บ. โรงเรียนเอกชน พ.ศ. ... เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาของชาติ และรองรับพลวัตการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

9) การศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของประเทศ และการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ

10) แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในโครงการตามพระราชดำริ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีให้มีคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาเอกชนตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566 - 2570 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566)

1) ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย

2) สร้างการรับรู้จากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการระดมทุนและการสนองทุนเพื่อการศึกษา

3) สถานศึกษาเอกชนสามารถพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสนองตอบความต้องการของผู้เรียนภายใต้การกำกับของรัฐ

4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการกำกับติดตามและประเมินผล การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเอกชน

#### 4. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

##### 4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 ลงวันที่ 3 เมษายน 2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการข้อ 11 ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 16 กลุ่ม

จังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 4 จังหวัดประกอบไปด้วย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา และจังหวัดแพร่ และอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล รับผิดชอบของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ระดับภาค (ภาคเหนือ) 17 จังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกล่าวเพื่อปฏิบัติภารกิจของ กระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติ ราชการตามอำนาจหน้าที่นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมาย และให้มีอำนาจ หน้าที่ในเขตจังหวัด ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2565)

- 1) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงานรวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและหน้าที่ กศจ. และ ตามที่ กศจ. มอบหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
- 3) สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วน ราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถ พิเศษ
- 6) ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะ แนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบการบริหารและการจัด การศึกษา
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชีของส่วน ราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 9) ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา เพื่อ การศึกษา
- 10) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
- 11) ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่างๆ ใน จังหวัด

## 4.2 การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาจังหวัดน่าน ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, 2565)

**4.2.1 วิสัยทัศน์** คนน่านได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีความสุข

ความหมายของวิสัยทัศน์ “คนน่าน” หมายถึง ผู้เรียนทุกช่วงวัยในจังหวัดน่าน ที่ได้รับการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

“การศึกษาที่มีคุณภาพ” หมายถึง การศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ. 2560 – 2579)

“คนดี มีความสุข” หมายถึง คนที่ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม

มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก มีฐานะพอเพียงแก่อัตภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข และสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดน่าน (พ.ศ. 2566 – 2570) “เมืองแห่งความสุข และสร้างสรรค์”

“ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21” หมายถึง มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs : 8Cs) สอดคล้องกับเป้าหมายผู้เรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

### 4.2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาและยกระดับการจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 2) สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตลอดช่วงชีวิตและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 3) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ และมีทักษะอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือ มาตรฐานแรงงานสากล
- 4) ส่งเสริมสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่สืบสานวัฒนธรรมมรดกน่าน สร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและขับเคลื่อนจังหวัดน่านเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative City)
- 5) พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม



### 4.2.3 เป้าหมายหลัก

- 1) สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐาน
- 2) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาตลอดช่วงชีวิตที่หลากหลาย มีคุณภาพ และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
- 3) ผู้เรียนมีทักษะอาชีพ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ หรือมาตรฐานแรงงานสากล
- 4) ผู้เรียนได้เรียนรู้การสืบสานวัฒนธรรมวิถีน่าน มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม น้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
- 5) หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0

### 4.2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัดน่านและประเทศ หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ด้านความมั่นคง ภายใต้แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565) ประเด็นการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ารรักษาความมั่นคงพื้นที่ชายแดน การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในชีวิต และการรักษาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนได้รับการศึกษา การดูแล สร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อความปลอดภัยจากภัยคุกคามในชีวิต การพัฒนาความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่จังหวัดน่านให้มีคุณภาพ โดยการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้เรียนได้เรียนรู้การรักษา การไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาอย่างสมดุล ผู้เรียนและประชาชนอยู่ในสังคมที่สงบสุขและร่มเย็น รวมทั้ง การจัดการศึกษายังเป็นพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุน การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการ ของตลาดแรงงาน ปัจจัยสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าทาง

เศรษฐกิจให้กับจังหวัดน่านและประเทศ ความสอดคล้องแผนระดับ 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 –2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จังหวัด : แผนพัฒนาจังหวัดน่าน พ.ศ. 2566– 2570 : ประเด็น สุขภาพดีสร้างโอกาสและสังคมที่รุ่มเย็น ในการสร้างสังคมแห่งโอกาสสงบสุข และรุ่มเย็น การเพิ่มขีดความสามารถผู้ประกอบการค้า การลงทุน และยกระดับผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาชุมชนด้วยนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนน่านทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท จัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพรวมทั้ง มีคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 –2570) การขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”(Hi-Value and Sustainable Thailand) องค์กรประกอบที่ 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand’s Transformation) หมวดหมายที่ 12 กำลังคนที่มีสมรรถนะสูงต่อเป้าหมายการพัฒนาแห่งอนาคตความสอดคล้องแผนระดับ 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) : ยุทธศาสตร์ที่ 3การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 :การยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่จังหวัด : แผนพัฒนาจังหวัดน่าน พ.ศ. 2566 – 2570 : ประเด็น สุขภาพดีสร้างโอกาสและสังคมที่รุ่มเย็น ในการพัฒนาคนทุกช่วงวัยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” หน่วยงานของรัฐมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ด้านกระบวนการทำงานด้านบุคลากร ด้านผู้นำ ด้านผลลัพธ์ และใช้หลักของกลไกการมีส่วนจากทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและประชาชน เชื่อมโยงและบูรณาการกับการพัฒนาเชิงพื้นที่จังหวัดการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาในจังหวัดนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) การขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Hi-Value and Sustainable Thailand) องค์ประกอบที่ 4) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand’s Transformation) หมุดหมายที่ 13 ภาครัฐสมรรถนะสูงความสอดคล้องแผนระดับ 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) : ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 : การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล



## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ วัตถุประสงค์การทำวิจัย (1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่ แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขา อายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วัตถุประสงค์การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านสวัสดิการ

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีวัตถุประสงค์การทำวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า (1) ปัจจัยด้านการบริหารของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนในการทำงานและด้านนโยบายการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ (2) ปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

กมลรัตน์ แนวบรรทัด และทิฆัมพร พันลึกเดช (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 2) ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ที่แตกต่างกันจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งตอบแทนและประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญ

ธารินทร์ ระศร และคณะ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายปัจจัยทุกปัจจัย (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

กับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง และ (4) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

ฐิติวัจนี ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และ 3) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ด้านครอบครัว และ (3) ด้านองค์การส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ร้อยละ 67.2 โดยพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Diener (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่องดัชนีชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดี : วิทยาศาสตร์แห่งความสุขและข้อเสนอระดับชาติ อธิบายว่าความสุขเป็นอารมณ์ในแง่บวก ผู้ที่สังเกตอยู่ไม่สามารถรับรู้ความรู้สึกของบุคคลนั้นได้ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมักมองโลกในแง่ดี พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทำงานที่มีส่วนร่วม คำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ดี ซึ่งการที่ผู้บริหารเข้าใจพนักงานเป็นเหตุผลที่สามารถจัดการได้ตรงกับความต้องการของพวกเขา ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ดูแลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ความสุขในการทำงานและความห่วงใย ความเอื้ออารีที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานเป็นการเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วม การทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความตระหนักถึงผู้รับบริการ ความสนใจใฝ่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง หรือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง ซึ่งกลยุทธ์ที่จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกเพื่อให้พนักงานมี

ความจูงใจในการทำงาน ไม่ทำอุปสรรค และมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่นการให้ได้รับความรู้ การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการสาธิตการทำงาน การที่ผู้บริหารประพฤติตนเป็นคนดีเป็นแบบอย่างจะทำให้พนักงานให้การยอมรับและชื่นชม การเรียนรู้การทำงานร่วมกันแบบเปิดกว้าง มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้งานร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถและจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พนักงานที่รู้จักยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการยืดหยุ่นต่ออุปสรรคจะสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ซึ่งพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีย่อมมีความเชื่อมโยงกับการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ รู้สีกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อผลผลิตหรือกำไรขององค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่และความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องรักษาพนักงานที่ดีและทำให้พวกเขา รู้สึกมีความสุขในการทำงาน

Zhou and Qiu (2013) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงาน วัตถุประสงค์การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานภายใต้การทำงานกับทั้งภาครัฐ และเอกชน พบว่า ผลการวิจัยพบว่าปัจจัย ด้านผลตอบแทน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านสุขภาพมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขของพนักงานในการเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ กับพนักงานของบริษัทเอกชนแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจะแตกต่างกัน

Claypool (2017) ได้ทำวิจัยเรื่องความสำเร็จขององค์กร : ความเป็นมาของความสุข ในปัจจุบันผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร วัตถุประสงค์การทำวิจัยเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในสถานที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า จุดเน้นหลักของการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนี้คือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขที่พบในที่ทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่นำไปสู่องค์กรความสำเร็จ การมีส่วนร่วม ของพนักงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความ กระตือรือร้นจะมั่นใจในการทำงานย่อมมี ประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับความสุขในที่ทำงานได้รับ ให้เหตุผลว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิด และ ออกมาในรูปแบบของนวัตกรรม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมแสดงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสุขกับ การมีส่วนร่วมของพนักงาน นี่เป็นการค้นพบที่สำคัญเนื่องจากองค์กรสามารถติดตามได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรโดยการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานมีความสุข การสร้างความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างสองประเด็นนี้จะทำให้องค์กรสามารถได้รับประโยชน์อย่างมาก เมื่อมีการพัฒนาสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข หรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานจะทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลอย่างมากต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความสุขจะเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลมากขึ้นและการเติบโตที่รวดเร็วขึ้นแม้ว่า แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของ

พนักงานและความสัมพันธ์กับความสุขนั้นเกิดขึ้นแล้วการศึกษานี้ไป เพื่อยืนยันว่าพนักงานมีความสุขมีส่วนร่วมมากขึ้นและสิ่งนี้นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรวัฒนธรรม องค์กรและสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางของพนักงาน ความเป็นผู้นำ ในองค์กรเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากมั่นใจได้ว่าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำเนินงาน และเป็นทีพอใจกับงาน. การใช้มาตรการในการปรับปรุงความสุขของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

Vatansever and Girgin (2020) ได้ทำวิจัยเรื่องการตรวจวัดระดับความสุขในองค์กรของครู วัตถุประสงค์การทำวิจัยเพื่อวัดระดับความสุขในองค์กรของครูที่ทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนปลาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าการรับรู้ความสุขโดยทั่วไปของครูและการรับรู้ความสุขขององค์กรอยู่ในระดับสูงตามมิติย่อยของกระบวนการบริหารจัดการ ทักษะคิดต่อวิชาชีพครู การสื่อสาร ความมุ่งมั่น และการจัดหาทางเศรษฐกิจของแบบวัดความสุขของโรงเรียน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสุขในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามระดับการศึกษาที่สอนโดยครูในมิติย่อยของกระบวนการบริหารจัดการและการจัดหาทางเศรษฐกิจตามเกณฑ์ความสุขของโรงเรียน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสุขในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามความอาวุโสทางวิชาชีพในมิติย่อยกระบวนการจัดการของระดับความสุขของโรงเรียน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสุขในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในมิติย่อยของกระบวนการบริหารจัดการ ทักษะคิดต่อวิชาชีพครู ความมุ่งมั่น และการจัดหาทางเศรษฐกิจตามเกณฑ์ความสุขของโรงเรียน และตามตัวแปรสาขาในผลรวมโดยรวม การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความสุขในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามตัวแปรด้านเพศ สถานะทางการศึกษา อายุ และความอาวุโสในโรงเรียนที่พวกเขาทำงาน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน และความสำเร็จในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและค่าตอบแทน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 264 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, pp.607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 157 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และ ขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	จำนวน 5 ข้อ
คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	จำนวน 6 ข้อ
คุณลักษณะของงาน	จำนวน 5 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 7 ข้อ
สวัสดิการและค่าตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1967) โดยกำหนดเกณฑ์ในคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย

ความพึงพอใจในงาน	จำนวน 5 ข้อ
การมีอารมณ์ทางบวก	จำนวน 5 ข้อ
ความพึงพอใจในชีวิต	จำนวน 4 ข้อ
ความสำเร็จในงาน	จำนวน 4 ข้อ

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1967) โดยกำหนดเกณฑ์ในคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่าง รวมทั้งนำมาปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดน่าน

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective: IOC (Rovinelli & Hambleton, 1977) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือก เฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 (วรวิณี แกมเกตุ, 2555, น.221) โดยแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดน่าน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.80 ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีค่า ความเที่ยงเท่ากับ .94 คุณลักษณะของงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และสวัสดิการและ ค่าตอบแทนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สำหรับความสุขในการทำงานของครูมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 (ภาคผนวก จ)

2.2.6 นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ค) ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เอกชนจังหวัดน่าน

3.2 นำแบบสอบถามให้ครูที่สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3 กำหนดเวลาในการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.4 นำข้อมูลที่ได้รับคืนมาจำนวน 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.9 ตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการจัดทำตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, pp.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, pp.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49	ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (สุภมาศ อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2554) ดังนี้

ค่า r ตั้งแต่ 0.81	ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.61	– 0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r ตั้งแต่ 0.41	– 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r ตั้งแต่ 0.21	– 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r ต่ำกว่า 0.20		หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=149)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	20	13.42
หญิง	129	86.58
รวม	149	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=149)

สถานภาพทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>			
ต่ำกว่า	30 ปี	38	25.50
	ระหว่าง 31 – 40 ปี	50	33.56
	ระหว่าง 41 – 50 ปี	39	26.17
	ระหว่าง 51 – 60 ปี	22	14.77
<b>รวม</b>		<b>149</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			
	ปริญญาตรี	146	97.99
	ปริญญาโท	3	2.01
<b>รวม</b>		<b>149</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>			
	ต่ำกว่า 5 ปี	46	30.87
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	20	13.42
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	37	24.83
	ระหว่าง 16 - 20 ปี	22	14.77
	21 ปีขึ้นไป	24	16.11
<b>รวม</b>		<b>149</b>	<b>100.00</b>
<b>ตำแหน่ง</b>			
	ครู	149	100
<b>รวม</b>		<b>149</b>	<b>100.00</b>
<b>ขนาดสถานศึกษา</b>			
	เล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	15	10.07
	กลาง (จำนวนนักเรียน 121-720 คน)	104	69.80
	ใหญ่ (จำนวนนักเรียน 721-1,680 คน)	30	20.13
<b>รวม</b>		<b>149</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 86.58 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.56 สำเร็จ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 97.99 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 149 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 720 คน) จำนวน 104 คน คิด เป็นร้อยละ 69.80

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 3) คุณลักษณะของงาน 4) ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) สวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏ ดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวม

(n=149)

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ ทำงานของครู	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.22	0.76	มาก
2.	คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ ภายในครอบครัว	4.44	0.66	มาก
3.	คุณลักษณะของงาน	4.37	0.73	มาก
4.	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.70	มาก
5.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.30	0.78	มาก
6.	สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.09	0.87	มาก
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.31</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.31, SD=0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $M = 4.45, SD=0.70$ ) คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ( $M = 4.44, SD=0.66$ ) คุณลักษณะของงาน ( $M = 4.37, SD=0.73$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $M = 4.30, SD=0.78$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $M = 4.22, SD=0.76$ ) และสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $M = 4.09, SD=0.87$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 ถึง 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(n=149)

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	4.22	0.82	มาก
2.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร	4.26	0.86	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.18	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง	4.22	0.84	มาก
5.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.23	0.82	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.22</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.22, SD=0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ( $M = 4.26, SD=0.86$ ) ผู้บริหารปฏิบัติ

ตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $M = 4.23, SD=0.82$ ) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ( $M = 4.22, SD=0.82$ ) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง ( $M = 4.22, SD=0.84$ ) และผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $M = 4.18, SD=0.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

(n=149)

ข้อที่	คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงานส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.26	0.81	มาก
2.	ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้สอนในโรงเรียนเอกชน	4.41	0.74	มาก
3.	ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ	4.37	0.78	มาก
4.	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	4.46	0.74	มาก
5.	ครูยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ	4.48	0.77	มาก
6.	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว	4.65	0.60	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.44</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.44, SD=0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.65, SD=0.60$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ครูยอมรับผลการ

กระทำของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ ( $M = 4.48, SD=0.77$ ) ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ( $M = 4.46, SD=0.74$ ) ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้สอนในโรงเรียนเอกชน ( $M = 4.41, SD=0.74$ ) ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ( $M = 4.37, SD=0.78$ ) และครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ( $M = 4.26, SD=0.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะของงาน

(n=149)

ข้อที่	คุณลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน	4.45	0.70	มาก
2.	งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย	4.38	0.79	มาก
3.	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	4.38	0.83	มาก
4.	ครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง	4.24	0.90	มาก
5.	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.39	0.81	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.37</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.37, SD=0.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ( $M = 4.45, SD=0.70$ ) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $M = 4.39, SD=0.81$ ) งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย ( $M = 4.38, SD=0.79$ ) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ( $M = 4.38, SD=0.83$ ) และครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง ( $M = 4.24, SD=0.90$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=149)

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.53	0.69	มากที่สุด
2.	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.75	มาก
3.	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	4.46	0.75	มาก
4.	ครูและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องชมเชยผลงานซึ่งกันและกัน	4.40	0.77	มาก
5.	ครูและเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.42	0.78	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.45</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.45, SD=0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.53, SD=0.69$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ( $M = 4.46, SD=0.75$ ) ครูและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $M = 4.44, SD=0.75$ ) ครูและเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ( $M = 4.42, SD=0.78$ ) และครูและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องชมเชยผลงานซึ่งกันและกัน ( $M = 4.40, SD=0.77$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของ  
ครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
(n=149)

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	สถานศึกษาจัดให้มีบรรยากาศการทำงาน ที่เป็นมิตร	4.34	0.80	มาก
2.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีม	4.32	0.83	มาก
3.	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.33	0.81	มาก
4.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกันกับ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.88	มาก
5.	สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานกับครู อย่างเต็มที่	4.36	0.81	มาก
6.	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งใน ด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย	4.32	0.83	มาก
7.	สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ใน การทำงานอย่างเพียงพอ	4.09	1.05	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.30</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M =$   
 $4.30, SD=0.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไป  
หาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานกับครูอย่างเต็มที่ ( $M = 4.36, SD=0.81$ ) สถานศึกษา  
จัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ( $M = 4.34, SD=0.80$ ) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือ  
เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ( $M = 4.33, SD=0.81$ ) สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสถานศึกษา

จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย ( $M = 4.32, SD=0.83$ ) สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $M = 4.32, SD=0.88$ ) และสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ( $M = 4.09, SD=1.05$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (n=149)

ข้อที่	สวัสดิการและค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	สถานศึกษากำหนดอัตราเงินเดือน เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.94	1.02	มาก
2.	สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่ กำหนด	4.46	0.71	มาก
3.	สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมตาม ภาระงานที่ได้รับ	3.95	1.08	มาก
4.	สถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างยุติธรรม	4.09	0.94	มาก
5.	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ครู อย่างเหมาะสม	4.01	1.03	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.09</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.09, SD=0.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่กำหนด ( $M = 4.46, SD=0.71$ ) สถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม ( $M = 4.09, SD=0.94$ ) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม ( $M = 4.01, SD=1.03$ ) สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษนอกจากเงินเดือนอย่าง

เหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับ ( $M = 3.95, SD=1.08$ ) และสถานศึกษากำหนดอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ( $M = 3.94, SD=1.02$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีอารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และความสำเร็จในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.9-4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(n=149)

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

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M=4.41, SD=0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M=4.50, SD=0.64$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ( $M=4.47, SD=0.68$ ) ความพึงพอใจในงาน ( $M=4.46, SD=0.70$ ) และความพึงพอใจในชีวิต ( $M=4.19, SD=0.83$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 – 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในงาน

(n=149)

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ท่านรับรู้และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.43	0.75	มาก
2.	ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่กำหนด	4.48	0.72	มาก
3.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ	4.53	0.72	มากที่สุด
4.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนจัดให้	4.42	0.80	มาก
5.	ท่านมีความรัก พื่อใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนเอกชน	4.47	0.78	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.46</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.46, SD=0.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.53, SD=0.72$ ) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่กำหนด ( $M = 4.48, SD=0.72$ ) การมีความรัก พื่อใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนเอกชน ( $M = 4.47, SD=0.78$ ) การรับรู้และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ( $M = 3.43, SD=0.75$ ) และ การมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนจัดให้ ( $M = 3.93, SD=1.02$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านการมีอารมณ์ทางบวก

(n=149)

ข้อที่	การมีอารมณ์ทางบวก	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกอารมณ์ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.78	มาก
2.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.42	0.69	มาก
3.	ท่านมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.62	0.64	มากที่สุด
4.	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้	4.57	0.67	มากที่สุด
5.	ท่านรู้สึกว่าโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	4.53	0.71	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.50	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านการมีอารมณ์ทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.50$ ,  $SD=0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.62$ ,  $SD=0.64$ ) ความรู้สึกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.57$ ,  $SD=0.67$ ) ความรู้สึกที่โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.53$ ,  $SD=0.71$ ) ความสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.42$ ,  $SD=0.69$ ) และความรู้สึกอารมณ์ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.35$ ,  $SD=0.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในชีวิต

(n=149)

ข้อที่	ความพึงพอใจในชีวิต	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.31	0.87	มาก
2.	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.93	1.07	มาก
3.	ท่านได้รับแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น	4.22	0.84	มาก
4.	ท่านสามารถจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.31	0.84	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.19</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.19, SD=0.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ( $M = 4.31, SD=0.84$ ) ความรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ( $M = 4.31, SD=0.87$ ) การได้รับแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น ( $M = 4.22, SD=0.84$ ) และการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับมาก ( $M = 3.93, SD=1.07$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน  
เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสำเร็จในงาน

(n=149)

ข้อที่	ความสำเร็จในงาน	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการ ทำงาน	4.46	0.80	มาก
2.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเกิดจาก ภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่ง ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.46	0.68	มาก
3.	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าและทำให้โรงเรียนเกิด การพัฒนา	4.44	0.75	มาก
4.	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อโรงเรียนหรือ บุคลากรในโรงเรียนได้รับรางวัลอันเกิด จากการปฏิบัติงานที่ประสบ ความสำเร็จ	4.52	0.68	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.47	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.47, SD=0.68$ ) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
ความรู้สึกมีความสุขเมื่อโรงเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รับรางวัลอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่  
ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.52, SD=0.68$ ) ความรู้สึกว่าคุณค่าเกิดจาก  
ภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ ( $M = 4.46, SD=0.68$ ) การมี  
ความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน ( $M$   
 $= 4.46, SD=0.80$ ) และการมีความสุขเมื่อรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าและทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา ( $M$   
 $= 3.44, SD=0.75$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข  
ในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา จังหวัดน่าน**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและ  
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

แสดงดังตารางที่ 4.14 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- X<sub>1</sub> หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- X<sub>2</sub> หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
- X<sub>3</sub> หมายถึง คุณลักษณะของงาน
- X<sub>4</sub> หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- X<sub>5</sub> หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- X<sub>6</sub> หมายถึง สวัสดิการและค่าตอบแทน
- X<sub>รวม</sub> หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยรวม
- Y<sub>1</sub> หมายถึง ความพึงพอใจในงาน
- Y<sub>2</sub> หมายถึง การมีอารมณ์ทางบวก
- Y<sub>3</sub> หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต
- Y<sub>4</sub> หมายถึง ความสำเร็จในงาน
- Y<sub>รวม</sub> หมายถึง ความสุขในการทำงานของครูโดยรวม

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการ  
ทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

(n=149)

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

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการ  
ทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก  
ในระดับสูง ( $r = .907$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อ  
พิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน  
ของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียง  
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X<sub>2</sub>) ( $r = .885$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X<sub>5</sub>) ( $r = .878$ ) การมีอารมณ์ทางบวก (X<sub>3</sub>) ( $r = .867$ )  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>4</sub>) ( $r = .815$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X<sub>1</sub>) ( $r = .814$ ) และสวัสดิการ  
และค่าตอบแทน (X<sub>6</sub>) ( $r = .793$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน เอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.15-4.16 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

X<sub>1</sub> หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

$X_2$	หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
$X_3$	หมายถึง คุณลักษณะของงาน
$X_4$	หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
$X_5$	หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน
$X_6$	หมายถึง สวัสดิการและค่าตอบแทน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R^2$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted $R^2$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

b หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ

$\beta$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

$Y_1'$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน

$Z_1$  สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted  $R^2$ ) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

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

(n=149)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ( $X_2$ ) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .885 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .781

แสดงว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ( $X_2$ ) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 78.1

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

ทั้งนี้ ได้พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) ปัจจัยด้านการคุณลักษณะของงาน ( $X_3$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_4$ ) และปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $X_6$ ) ถูกตัดออกจากสมการการทำนาย แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) คุณลักษณะของงาน ( $X_3$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_4$ ) และสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $X_6$ ) จะสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน

( $\beta$ )ความสุขในการทำงานของครู ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (ES.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

(n=149)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	$\beta$		
$X_2$	.503	.064	.498	7.854	.000
$X_5$	.388	.054	.453	7.147	.000
a (Constant)	.516	.151	-	3.424	.000
R = .916	Std.error = .270		F = 51.075		
$R^2 = .839$	Adjusted $R^2 = .837$		a = .516		

จากตารางที่ 4.16 ในการสร้างสมการทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่กำหนด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน

( $\beta$ ) เท่ากับ .503 และ .498 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .388 และ .453 ตามลำดับ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .916 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .837 และทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

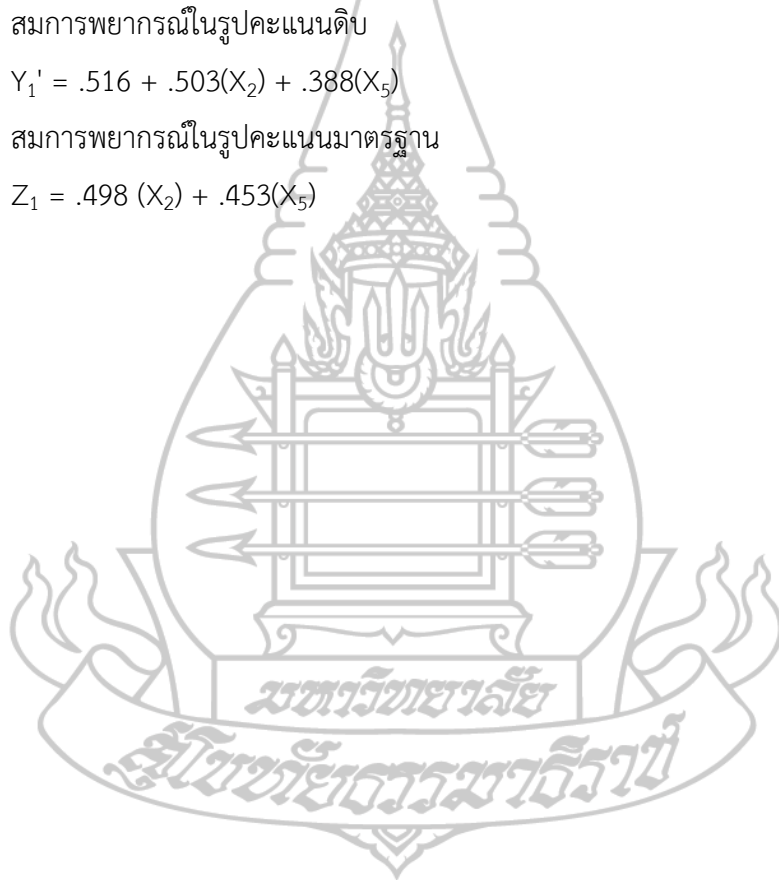
ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน มาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1' = .516 + .503(X_2) + .388(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_1 = .498 (X_2) + .453(X_5)$$





## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

##### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชนจังหวัดน่าน

1.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

##### 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 264 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 157 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, pp.607-610)

### 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 และมีความเที่ยงโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมี คุณลักษณะของงานมี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .94, .95, .98, .99, และ .96 ตามลำดับ สำหรับความสุขในการทำงานของครูมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98

### 1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 149 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.90%

### 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

## 1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ครูและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ครูและเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และครูและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องชมเชยผลงานซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

2) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ครูยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้สอนในโรงเรียนเอกชน ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ และครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3) ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง ตามลำดับ

4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานกับครูอย่างเต็มที่ สถานศึกษาจัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง และผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตามลำดับ

6) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่กำหนด สถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับ และสถานศึกษากำหนดอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ

#### 1.4.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัด

**น่าน** พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1) **ด้านการมีอารมณ์ทางบวก** โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งในอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกที่โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด ความสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก และความรู้สึกอารมณ์ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2) **ด้านความสำเร็จในงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อโรงเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รับรางวัลอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ การมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน และการมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา ตามลำดับ

3) *ด้านความพึงพอใจในงาน* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่กำหนด การมีความรัก พื่อใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนเอกชน การรับรู้และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และ การมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนจัดให้ ตามลำดับ

4) *ด้านความพึงพอใจในชีวิต* โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน การได้รับแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น และการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**1.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน** ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอารมณ์ทางบวก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ

**1.4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่กำหนด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .503 และ .498 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_5$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .388 และ .453 ตามลำดับ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .916 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .837 และทั้ง 2 ปัจจัย สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรปัจจัยตัดสรรที่ส่งผลต่อ ทำนายความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน มาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1' = .516 + .503(X_2) + .388(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_1 = .498 (X_2) + .453(X_5)$$

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

**2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านโดยรวมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2009) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเข้าใจพนักงานเป็นเหตุผลที่สามารถจัดการได้ตรงกับความต้องการ ของพวกเขา ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ดูแลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ความสุขในการทำงาน และความห่วงใย ความเอื้ออารีที่ผู้บริหารมีต่อพนักงานเป็นการเชื่อมโยงสู่ความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วม การทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความตระหนักถึง ผู้รับบริการ ความสนใจใฝ่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง หรือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็น วัฒนธรรมองค์กร อย่างหนึ่ง ซึ่งกลยุทธ์ที่จะเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก เพื่อให้พนักงานมี ความสนใจในการทำงาน ไม่ท้ออุปสรรค และมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น การให้ได้รับความรู้ การอบรม การให้คำปรึกษา หรือการสาคิดการทำงาน การที่ผู้บริหารประพฤติตน เป็นคนดีเป็น แบบอย่างจะทำให้พนักงานให้การยอมรับและชื่นชม การเรียนรู้การทำงานร่วมกันแบบ เปิดกว้าง มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้งานร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถและ จัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ครูมีการ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ดังที่ ธารินทร์ ระสร และคณะ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานที่จะมีประสิทธิภาพนั้นการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและ

บุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารพูดคุยอย่างเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับในการทำงานรวมถึงการยอมรับฟังผู้อื่นการยอมรับในการทำงานของผู้อื่น ร่วมแรงร่วมใจทำให้เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงานมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนและมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่าปัจจัยการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษายังกำหนดอัตราเงินเดือนได้ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้เท่าที่ควร และสถานศึกษายังไม่สามารถจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับ ดังนั้นสถานศึกษาควรกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้ก่อเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557) และ ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความสุขในการทำงาน

**2.2 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก** ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานของครูงานหลักคือจัดการเรียนการสอนเป้าหมายสำคัญคือนักเรียนซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษานั้นต้องมีหลายๆ ส่วนประกอบกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายซึ่งการที่ครูผู้สอนมีความรักในการทำงานการมีความรู้สึกอารมณ์ทางบวก เกิดความรื่นรมย์ในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำ การทำงานก็จะมีความสุขและงานที่ออกมาก็มีประสิทธิภาพด้วย ครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน นั้นมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และภูมิใจกับงานที่ทำโดยมีสภาวะอารมณ์ในการทำงานในเชิงบวก เช่น ควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ดี กระตือรือร้น พุ่มพและเอาใจใส่ในงาน รวมถึงมีความภูมิใจและพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน การมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าครูมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และรู้สึกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้ รวมถึงมีความสุขเมื่อโรงเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รับรางวัลอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งครูรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่กำหนดมีความรัก พื่อใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของชวชนม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากในด้านการมีอารมณ์ทางบวก ความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจในงาน เช่นกัน

**2.3 จากสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชนจังหวัดน่าน** พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีการติดต่อสัมพันธ์ มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความผูกพัน ส่งผลให้เป็นที่ยอมรับจากครูผู้สอนด้วยตนเอง และได้รับการยกย่องสรรเสริญบุคคลอื่นๆ ครูผู้สอนได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ เกิดความผูกพันอย่างแน่นเหนียว เต็มใจในงานที่ตนกระทำและ ชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย และเมื่อเกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ งานบรรลุตามเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจต่อความสำเร็จในงาน รวมถึงการมีผลตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้และเพียงพอในการใช้สอย ส่งผลให้ครูคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติวิวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับธารินทร์ ระศร และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษา



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานของครูกับความสุขในการทำงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก

**2.4 จากสมมติฐานปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่านอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน** พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยมี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน 2 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 83.7 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ครูที่ความสุขในการทำงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากการที่ครูสามารถรักษาคุณภาพการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ มีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นครูโรงเรียนเอกชน มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์และยอมรับผลการกระทำของตัวเองทั้งในทางบวกและทางลบ รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว การได้รับคำปรึกษาหรือกำลังใจจากครอบครัว ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่มีต่องานของบุคคลนั้นๆ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู อาจสืบเนื่องจากคนไทยนั้นครอบครัวถือว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตในทุกด้าน รวมถึงการทำงานด้วยเช่นกัน เมื่อเกิดปัญหาและความตึงเครียดในที่ทำงานหากได้รับกำลังใจและคำปรึกษาจากคนในครอบครัวจะส่งผลให้ความรู้สึกของบุคลากรผ่อนคลายและบรรเทาลง และหากบุคคลในครอบครัวภาคภูมิใจในกับงานของบุคลากรจะส่งผลให้ตัวบุคลากรนั้นเกิดความตั้งใจและมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน และทำให้ครูสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการ จัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความเหมาะสม มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ ดังที่ Claypool (2017) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศทางการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุขในการทำงานของพนักงานจะทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลอย่างมากต่อองค์กร นอกจากนี้แล้วสิ่งที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานคือการทำที่ครูมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันของครูสามารถพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น ครูมีความพึงพอใจในงาน ครูมีความเคารพซึ่ง กันและกันและเชื่อใจกัน ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิด การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม (2557)ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ พบว่าอยู่ในระดับมาก และ

ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพันชัย เม่นฉาย และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และด้านสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยน้อย ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานครบทุกด้าน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยกับการทำงานของครู

3.1.3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรออกนโยบายในการบริหารงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำให้ครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลแนวทางในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.2.2 ควรทำการศึกษารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 18(2), 74-93
- กมลรัตน์ แนวบรรทัด และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 1-12.
- ก่อกนิษฐ คำมะลา และวัลนิกา ฉลากบาง. (2562). ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 65-81.
- ก่อกนิษฐ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Phanom University*, 10(3), 31-39.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข. *คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 14.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชวนชม ชินะตั้งกูร, ศิริชัย ชินะตั้งกูร และสมใจ เดชบำรุง. (2560). ความสุขใน การทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปากร ศึกษาศาสตร์วิจัย*. 9(2), 26- 38.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุฬยวรรณ ตัวงโคตะ, และนพพร ทิแก้วศรี. (2556). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สองขาครีเอชั่น.
- ฐิติกรณ อางะสมิต. (2563). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1.

- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 1943-1958.
- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2560). นิยามของความสุขคืออะไร. สืบค้น 21 มกราคม 2567, จาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- ธนวรรณ ตงเจริญกิจสกุล และดร.ณกมล จันทรสม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2557)*.
- ธนวุฒิ แก้วนุช, อุทัย บุญประเสริฐ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 23(1), 54-71.
- ธัญญา ยอแซฟ และ อังคณา ธานานุภาพพันธุ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง. เรื่องเต็มการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 16: เกษตรกำแพงแสน ตามรอยพ่อ สานต่อศาสตร์แห่งแผ่นดิน. *การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 16: เกษตรกำแพงแสน ตามรอยพ่อ สานต่อศาสตร์แห่งแผ่นดิน. (หน้า 2434-2447)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต.
- ธารินทร์ ระสร, พงษ์ นิมิตรพงษ์ ภิญโญ, และ พิมพ์พร จารุจิตร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษาน ISSN: XXXX-XXXX (Online)*, 8(2), 45-54.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, อติศัย วรธนะภูติ, ชนาถณัฐ ผลิต, และ จันทนา แสนสุข. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคล สุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขา มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์*, 15(2), 1-15.
- นรีนาถ กาญจนเจตณี. (2560). *กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : ทัศนศึกษากรมหม่อมใหม่ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภาพร หาญยิ่ง. (2565). *การใช้อำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของครู โรงเรียนโนนสูงศรีจังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). องค์การแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 150-169.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *เหตุปัจจัยในปฏิจสมุปปบาท และกรรม*. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พันธ์ เม่นฉาย, วิชญา ตียะพงษ์ประพันธ์, ปาริฉัตร ปิติสุทธิ, ธารทิพย์ แก้วเจริญ, ญัฐนิชา มีงาม และ สุขุมารย์ หนกหลัง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พิกุล พุ่มช้าง, และ ปริญา มีสุข. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการศึกษาไทย. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 647-663.
- มุกตามณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2556). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(3), 96-104.
- วรรณิ แกมเกต. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ บุตรเกต. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาพร พงษ์พิกุล. (2557). *ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *รายงานประจำปี 2552 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (2564). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2564*. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อ และ กลุ่มงาน สร้างสรรค์ เพื่อการใช้งาน.
- สุภมาส อังสุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2554). หน่วยที่ 11 ใน *ประมวลสาระ ชุดวิชาการ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันท์ บุญธิมา, และ วีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- อุมากร จีระชัยมงคล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารริมน้ำของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9(20), 239 - 259.
- เอื้องคำ จันทะพรหม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1986). *Research in education*. (5<sup>th</sup> ed.). Prentice-Hall.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice. Retrieved from [http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf).
- Claypool, K. K. (2017). Organizational success: how the presence of happiness in the Workplace affects employee engagement that leads to organizational success. Pepperdine University.
- Diener, E. (Ed.). (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37). Springer Science & Business Media.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are scandinavians happier than Asians: Issues in comparing nations on subjective well – being.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.



- IOpener. (2003). Happiness at work. Retrieved. [http://www.iopener.co.uk/happiness at work](http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work).
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. In *Reading in Fishbein Attitude Theory and Measurement*. Wiley & Son.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results* (Vol. 8). Toronto, Canada: Graham Lowe Group.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijs research*, 2(2), 49-60.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173–204. <https://doi.org/10.1086/428100>
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 10502.
- Vatansever Bayraktar, H., & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*. 9(5), 170-183.
- Veenhoven, Ruut. (2009). 3. How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. Happiness, economics and politics: towards a multi-disciplinary approach.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Wittmann, P. (2003). *A Guide to Happiness for the Third Millennium*. Chiang Mai: Sangsilp Printing.

Wu. (1992). *Source of inner happiness*. Taipei:Tong Da Books.

Zhou, S., & Qiu, L. (2013). The differences of factors influencing employees' happiness. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 719-724.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุรินทร์ราชภัฏ

สุรินทร์ราชภัฏราชภัฏ

## ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. ชื่อ                 | ดร. สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ   |
| ตำแหน่ง                 | รองศึกษาธิการจังหวัดน่าน  |
| สถานที่ทำงาน            | วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน   |
| วุฒิการศึกษา            | 506/2 ถนนสุมนเทวราช ตำบลในเวียง<br>อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 55000<br>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี  |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษาดีเด่นด้านการจัดการและด้าน<br>วิชาการ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี   |
| 2. ชื่อ                 | ว่าที่พันตรี ดร. สุรเดช รอดจินดา  |
| ตำแหน่ง                 | อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน<br>มจร. เฉลิมพระเกียรติฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ   |
| สถานที่ทำงาน            | วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<br>เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม<br>ราชกุมารี  |
| วุฒิการศึกษา            | 469 หมู่ 3 ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน<br>กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ<br>ศษ.บ. (บริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<br>ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | การบริหารการศึกษา ประเมินผลการศึกษา   |

3. ชื่อ ดร. นวพรรณ อินตะวงศ์
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนตรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล)
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนตรุณวิทยา เทศบาลเมืองน่าน (บ้านสวนตาล)  
๒๕๖ ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
- วุฒิการศึกษา การศึกษาปฐมวัย (ค.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
หลักสูตรและการสอน (กศ.ม.) มหาวิทยาลัยนเรศวร  
การบริหารการศึกษา (ศษ.ม.) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
พัฒนศึกษา (ค.ด.) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษาดีเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาพ  
นวัตกรรมการศึกษา
4. ชื่อ นายอนุชา รัตนอุบล
- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ (ข้าราชการบำนาญ)
- สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1  
114 หมู่ที่ 6 บ้านพญาวัต ถนนยันตรกิจโกศล  
ตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
- วุฒิการศึกษา ศษ.บ ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
5. ชื่อ นายชาติชาย ทนะขว้าง
- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ
- สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1  
114 หมู่ที่ 6 บ้านพญาวัต ถนนยันตรกิจโกศล  
ตำบลคูใต้ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
- วุฒิการศึกษา คบ. ครุศาสตรบัณฑิต (เอกภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
กศ.ม. การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการมัธยมศึกษา  
การสอนภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยเชียงใหม่
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา นิเทศ ติดตาม และประเมินผล  
การศึกษา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว.0602.16 (บ) / 392

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวรินทร์ เพ็ญธัญญการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ  
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์  
จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 392



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรี ดร.สุรเดช รอดจินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ตามโครงการ วิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ ครบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอบุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615

ที่ อว.0602.16 (บ) / 392



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นพพรณ ทงอินตะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวិทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ  
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์  
จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวิธน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 392

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอนุชา รัตนอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ตามโครงการ  
วิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ  
ครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์  
จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษานี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615

ที่ อว.0602.16 (บ) / 392



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

31 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชาติชาย หนองบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ตามโครงการ วิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความ ครบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615

ที่ อว.0602.16 (บ) / 461



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทัยวิทยา

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครู  
ในสถานศึกษาของท่าน จำนวน 40 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการบริหารเวลาจัดการเรียนการสอนตามปกติของครู  
โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา  
และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีรัตน์ วิวัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615



ที่ อว.0602.16 (บ) / 486

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาวิทยานิพนธ์

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน ของสถานศึกษากลุ่มสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตวงเดือน สุวรรณจินดา)

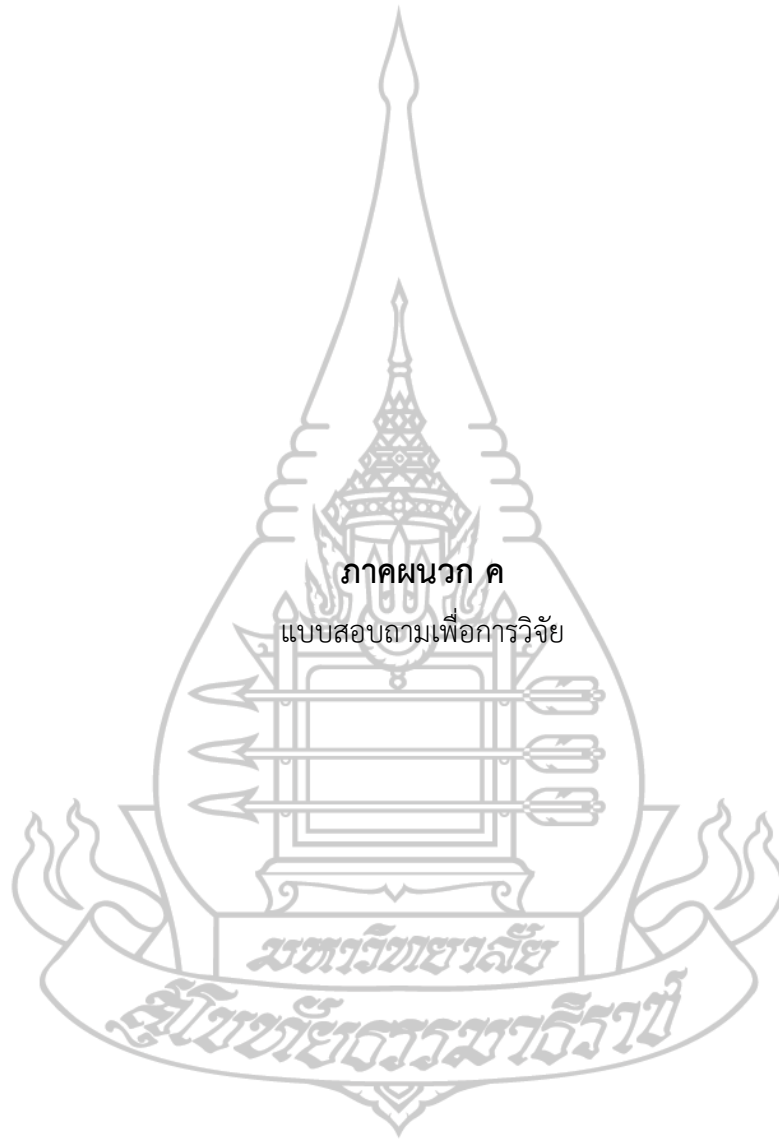
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 061-329-6615



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคาร



## แบบสอบถามการวิจัย

### เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา จังหวัดน่าน

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์การทำงาน 6) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวน ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



**ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

## 4. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 ปีขึ้นไป

## 5. ตำแหน่ง

 ครู อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## 6. ขนาดสถานศึกษา

 เล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 0 - 120 คน) กลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 720 คน) ใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 721 - 1,680 คน)

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา  
จังหวัดน่าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
1	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง					
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว</b>						
6	ครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					
7	ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้สอนในโรงเรียนเอกชน					
8	ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ					
9	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี					
10	ครูยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ					
11	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว					
<b>คุณลักษณะของงาน</b>						
12	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน					
13	งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย					
14	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี					
15	ครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง					
16	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>						
17	ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
18	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
19	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน					
20	ครูและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องชมเชยผลงานซึ่งกันและกัน					
21	ครูและเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
22	สถานศึกษาจัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร					
23	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
25	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
26	สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานกับครูอย่างเต็มที่					
27	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย					
28	สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ					
<b>สวัสดิการและค่าตอบแทน</b>						
29	สถานศึกษากำหนดอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
30	สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่กำหนด					
31	สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษนอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับ					
32	สถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม					
33	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ครูอย่างเหมาะสม					

**ตอนที่ 3** ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

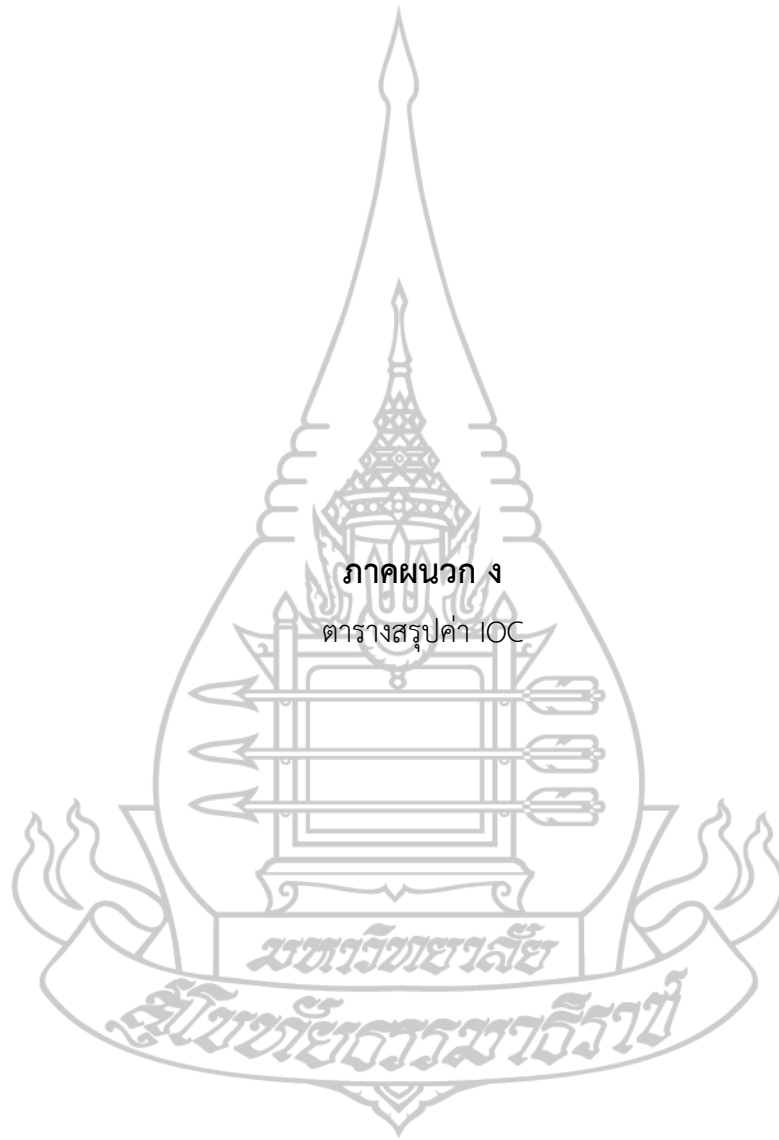
ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>						
1	ท่านรับรู้และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
2	ท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่กำหนด					
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนจัดให้					
5	ท่านมีความรัก พื่อใจและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนเอกชน					
<b>การมีอารมณ์ทางบวก</b>						
6	ท่านรู้สึกอารมณ์ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
8	ท่านมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งในอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้					
10	ท่านรู้สึกว่าโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
<b>ความพึงพอใจในชีวิต</b>						
11	ท่านรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
12	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
13	ท่านได้รับแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น					
14	ท่านสามารถจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					

ข้อ ที่	ความสุขในการทำงานของครู	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความสำเร็จในงาน</b>						
15	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน					
16	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
17	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าและทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา					
18	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อโรงเรียนหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รับรางวัลอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ					





ภาคผนวก ง  
ตารางสรุปค่า IOC

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

จังหวัดน่าน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา

จังหวัดน่าน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
<b>ภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>									
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว</b>									
6	ครูสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาให้ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ครูมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้สอนในโรงเรียนเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ครูมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
10	ครูยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
11	ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>คุณลักษณะของงาน</b>									
12	ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลายและท้าทาย	+1	+0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ครูสามารถเลือกปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>									
17	ครูมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ครูและเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ครูและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ครูและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องชมเชยผลงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้



ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปลผล
		1	2	3	4	5			
21	ครูและเพื่อนร่วมงานร่วมกันช่วยทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>									
22	สถานศึกษาจัดให้มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกันกับ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	5	ใช้ได้
26	สถานศึกษาให้อิสระในการทำงานกับครู อย่างเต็มที่	+1	+0	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทั้ง ในด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย ความปลอดภัย ถูกสุขอนามัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษาสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ ในการทำงานอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>สวัสดิการและค่าตอบแทน</b>									
29	สถานศึกษากำหนดอัตราเงินเดือน เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
30	สถานศึกษาจ่ายเงินเดือนตรงเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

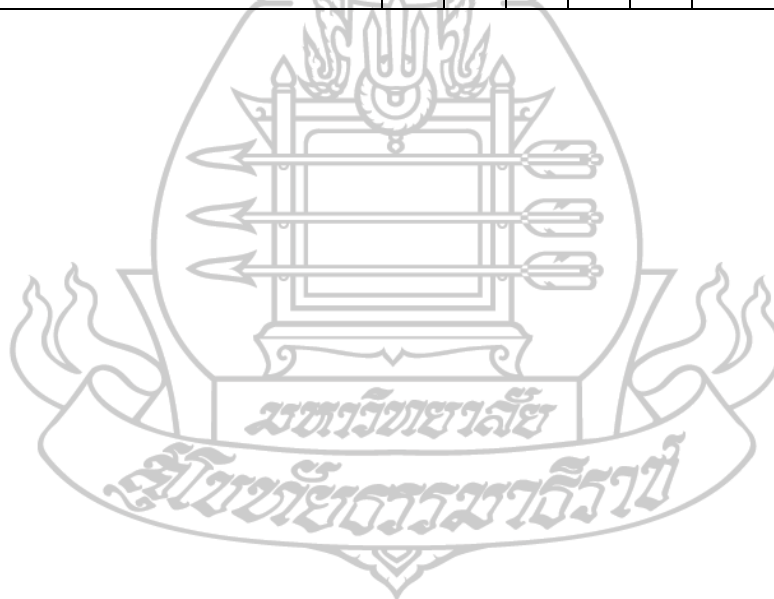
ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
31	สถานศึกษาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากเงินเดือนอย่างเหมาะสมตาม ภาระงานที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษาพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ของครูอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการอื่นๆ ให้ ครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

### ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>									
1	ท่านรับรู้และให้ความสำคัญกับงานที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและความเต็มใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุด ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงาน ของตนเองภายใต้สภาพแวดล้อมที่ สถานศึกษาจัดให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความรัก พอใจและมีความสุขที่ ได้ทำงานกับสถานศึกษาเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = $R/N$	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
<b>การมีอารมณ์ทางบวก</b>									
6	ท่านรู้สึกอารมณ์ดีในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
8	ท่านมีความศรัทธาและรู้สึกทึ่งว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าการเป็นครูสถานศึกษาเอกชนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่นและสังคมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ท่านรู้สึกว่าสถานศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ความพึงพอใจในชีวิต</b>									
11	ท่านรู้สึกพอใจกับความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ท่านได้รับแรงกระตุ้นที่จะนำพาชีวิตไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีและมั่นคงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ท่านสามารถจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
<b>ความสำเร็จในงาน</b>									
15	ท่านมีความสุขเมื่อรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และได้รับความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความสุขในการทำงานของครู	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม = $\Sigma R$	IOC = R/N	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
16	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเกิดควมภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ท่านมีความสุขเมื่อรู้สึกว่างานมีความก้าวหน้าและทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อสถานศึกษาหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้รับรางวัลอันเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้





**ภาคผนวก จ**

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

### ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

#### 1. ค่าความเที่ยงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94, .94, .95, .98, .99, และ .96 ตามลำดับ

##### 1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	18.4000	7.836	.843	.930
a2	18.3750	7.676	.689	.966
a3	18.3750	7.728	.937	.915
a4	18.3750	7.779	.921	.918
a5	18.3750	7.676	.895	.921

##### 1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	23.9250	4.943	.789	.944
b2	23.7750	5.051	.944	.914
b3	23.7500	5.577	.913	.920
b4	23.7250	5.846	.807	.932
b5	23.7000	5.908	.809	.932
b6	23.6250	6.189	.793	.936

## 1.3 คุณลักษณะของงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	18.7500	6.141	.715	.958
c2	18.8750	5.189	.839	.934
c3	18.9250	4.533	.955	.912
c4	19.0250	4.589	.898	.925
c5	18.8250	4.969	.899	.923

## 1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	18.8500	6.387	.962	.966
d2	18.9250	6.328	.941	.969
d3	18.8500	6.695	.920	.973
d4	18.9000	6.349	.945	.968
d5	18.8750	6.728	.890	.977

## 1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.985	7

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	28.1000	15.323	.975	.980
e2	28.1500	15.413	.934	.983
e3	28.1000	15.323	.975	.980
e4	28.1250	15.497	.926	.983
e5	28.0500	16.356	.911	.985
e6	28.1000	15.374	.963	.981
e7	28.1750	15.174	.921	.984

## 1.6 สวัสดิการและค่าตอบแทน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	17.8000	10.318	.893	.942
f2	17.3750	12.804	.845	.955
f3	17.7500	10.449	.917	.937
f4	17.6500	11.362	.853	.947
f5	17.7250	10.563	.922	.935



## 2. ค่าความเที่ยงความสุขในการทำงานของครู

ความสุขในการทำงานของครูมีค่าความเที่ยงรวม เท่ากับ .98

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	80.3250	83.148	.906	.973
g2	80.2500	84.295	.911	.973
g3	80.2750	84.461	.876	.973
g4	80.3250	82.635	.895	.973
g5	80.2750	83.692	.884	.973
h1	80.3000	85.241	.854	.974
h2	80.3000	85.856	.791	.974
h3	80.1500	87.618	.859	.974
h4	80.1750	87.687	.803	.975
h5	80.2250	86.743	.756	.975
i1	80.4250	80.712	.887	.973
i2	80.6750	78.789	.715	.979
i3	80.4750	80.922	.866	.974
i4	80.3000	82.626	.856	.974
j1	80.2250	82.384	.916	.973
j2	80.2500	86.551	.840	.974
j3	80.2750	85.897	.890	.974
j4	80.2000	86.677	.891	.974

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิตประภัสสร ทะศรีแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	19 ตุลาคม 2535
สถานที่เกิด	เขตคลองเตย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลอุยวิทยา จังหวัดน่าน
ตำแหน่ง	ครู

