



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 3

Happiness At Work Affects Performance of Teacher Civil Servants
In Chian Yai District Under the Office of
Primary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat District 3

ธัญญา คอแก้ว^{1*}, ทิพมาศ เสวตวรโชติ² และ สันติ อุนจะนำ³

Tanya Korkew^{1*}, Tippamas Sawetworachot² & Santi Aunjanam³

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. ธัญญา คอแก้ว*

Tanya Korkew

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Mahamakut Buddhist University

Srithammasokkaraj Campus,

Thailand.

Email: bg.teerawat@hotmail.com

2. ทิพมาศ เสวตวรโชติ

Tippamas Sawetworachot

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Mahamakut Buddhist University

Srithammasokkaraj Campus, Thailand.

Email: sawet.tip111@gmail.com

3. สันติ อุนจะนำ

Santi Aunjanam

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

Mahamakut Buddhist University

Srithammasokkaraj Campus, Thailand.

Email: aunja.san14@gmail.com

คำสำคัญ

ความสุขในการทำงาน; ประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน

Keywords:

Happiness At Work; Operational
Efficiency

ABSTRACT

Research on Happiness at work that affects the work efficiency of teachers in Chian Yai District Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, District 3, the objectives are 1) to study the level of happiness in the work of teachers in Chian Yai District, under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, District 3 2) To study the level of work efficiency of civil servant teachers in Chian Yai District under Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 3 3) To study the relationship between happiness at work and work efficiency of civil servant teachers in Chian Yai District. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3 and 4) To study the variables predicting happiness at work that affect the work efficiency of teachers in Chian Yai District. Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3, there were 59 items. For the statistics used in data analysis, including frequency values and finding percentages, averages, and standard deviations. Analyze statistics using ready-made programs.

The research results were as follows:

1) The happiness at work of civil servant teachers in Chian Yai District under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3 was found to be overall at a high level.

Article history:

Received: 21/05/2024

Revised: 25/06/2024

Accepted: 30/07/2024

Available online: 28/09/2024

How to Cite:

Korkaew T. et al. (2024). Happiness At Work Affects Performance of Teacher Civil Servants In Chian Yai District Under The Office of Primary Educational Service Area Nakhon Si Thammarat District 3. *Journal Dhamma for Life*, 30(3), 563-578.

2) The performance efficiency of teachers in Chian Yai District under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3 was found to be at a high level overall.

3) The relationship between happiness at work and work efficiency of teachers in Chian Yai District Under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 3, it was found that There is a positive relationship ($r = .440 - .762$) with statistical significance at the .001 level.

4) Results of stepwise multiple regression analysis to propose the selection of work happiness variables into the best prediction equation for predicting the work efficiency of teachers. Under the jurisdiction of the Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat Primary Education Area 3 It was found that the variables in work progress Positive thinking Together they can predict the performance of teachers. Statistically significant at the .001 level, both variables can explain 71.0 percent of the variation in the performance of teachers ($R^2 = .710$). The error from the forecast is 0.252.

The equation can be written. As follows:

$$\hat{Y} = 1.827 + 0.353 (X_5) + 0.257 (X_2)$$

The prediction equation in standard score form is as follows:

$$\hat{Z} = 0.340 (X_5) + 0.332 (X_2)$$

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ($r = .440 - .762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรความสุขในการทำงานเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการการคิดเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 71.0 ($R^2 = .710$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.252

สามารถเขียนสมการได้ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.827 + 0.353 (X_5) + 0.257 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.340 (X_5) + 0.332 (X_2)$$

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) เป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่มีมูลค่าที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีการสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีมูลค่าสูงและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สร้างนวัตกรรม, สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่ง สนับสนุนธุรกิจท้องถิ่น, และให้ความสำคัญกับการปกครองที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส และการยึดมั่นเทคโนโลยีที่สะอาด รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจที่มีมูลค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2550 : 2) เพราะคนทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการ

ทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต แต่สถานการณ์ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังตกต่ำลง นอกจากนี้ก็ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010, p. 116-117) ซึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันการศึกษาและครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ นั่นคือ การเป็นคนดี คนเก่ง และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไก ที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถ ผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญ คือ การทำงานอย่างมีความสุข ความสุขจะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้น ๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการ เล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กรจึงได้ถูกยกระดับขึ้นมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และ พฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560 : 122) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีมูลค่าเพราะคนคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ในการสร้างสังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า

อย่างยั่งยืน ในการสร้างความยั่งยืนนอกจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรแล้วยังมุ่งส่งเสริมและจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขด้วยการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต่างปรารถนา หากพนักงานได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่เพียงส่งผลให้กับตัวพนักงานเองยังส่งผลเสียต่อองค์กรที่จะสร้างเศรษฐกิจที่มีมูลค่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตของ องค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีที่สะอาดและการรักษาสิ่งแวดล้อม สร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้กับพนักงานกับสังคม เป็นการจัดการให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นการนำสังคมไปสู่ความก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาวบุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมายทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรม เหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และผู้มารับบริการในหน่วยงานมีความสุข (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2559 : 2) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กรเสมอ (Peter Drucker, อ้างถึงใน สุชาณุช พันธนิยะ, 2553 : 10)

การผลิตมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่าได้นั้นเราต้องเริ่มจากผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพก่อน ซึ่งอาชีพที่ทำหน้าที่หลักในการผลิตมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถควบคุมคุณธรรมจริยธรรมนำไปสู่มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้นั้นคืออาชีพ “ครู” ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและยิ่งใหญ่ ซึ่งในการทำงานของครูในอดีตจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เมื่อมีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนพัฒนาผู้เรียนมากขึ้นการทำงานหรือภาระงานย่อมเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนโดยมีเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้การทำงานของครูบางคนที่มีอายุมาก เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่บรรจุใหม่ รวมถึงการอบรมศิษย์ในปัจจุบันซึ่งเป็นเด็กที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ความสามารถในการอ่านลดลง รวมถึงผลการทดสอบ PISA ซึ่งเด็กไทยได้คะแนนเฉลี่ยอยู่อันดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2554 : 11) ซึ่งเชื่อว่าถ้าครูมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้เรียนมีความสุขด้วยเช่นกัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้นได้

ความสุขจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ ความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงามเป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่าสุขภาวะ ซึ่งเป็นความพอใจในชีวิตรวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับ การกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความดีงามรับรู้ว่ามีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบ คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งรายการและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังตื่นเต็น มีอารมณ์ร่าเริงและเบิกบาน ส่วนความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องของจิตใจหากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รัก และพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดีและไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ดังคำกล่าวที่ว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข ทำงานให้เป็นสุขและสนุกกับการทำงาน คนที่จะทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (ว.วชิรเมธี, 2556 : 46) ดังนั้น ประโยชน์ของความสุขในการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความท้าทายที่จะตั้งศักยภาพมา ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานที่เกิดขึ้นออกมาอย่างมีคุณภาพ ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงานลดลงหรือปราศจากความเครียดในการทำงานช่วยให้เกิดการสร้างสรรคบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งองค์กรนั้น ๆ ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักของสถานศึกษาในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารและข้าราชการครูในสถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานในอันที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป้าหมายของชาติต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้อ้างอิงจากทฤษฎีหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาและวิเคราะห์ ได้แก่:

1. **ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)**
ทฤษฎีนี้ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจรวมถึงความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความท้าทายในงาน และโอกาสในการพัฒนา ส่วนปัจจัยสุขอนามัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการ

ทำงาน ปัจจัยสร้างแรงจูงใจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัย มีผลต่อการลดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้

2. **ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)** ทฤษฎีนี้แบ่งบุคลากรในที่ทำงานออกเป็นสองกลุ่ม โดย "Theory X" มองว่าพนักงานมีลักษณะไม่เต็มใจทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ "Theory Y" มองว่าพนักงานมีความกระตือรือร้นตามธรรมชาติ และการทำงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหากได้รับโอกาสและการส่งเสริมที่เหมาะสมทฤษฎีนี้นำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อทำความเข้าใจถึงทัศนคติของข้าราชการครูในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. **ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของล๊อคคูด (Locke's Job Satisfaction Theory)** ทฤษฎีของล๊อคคูดเสนอว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดจากการที่งานตอบสนองความต้องการและค่านิยมของตนเอง ยิ่งงานสอดคล้องกับความต้องการ ความพึงพอใจและความสุขก็จะสูงขึ้นในงานวิจัยนี้ ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการพัฒนาอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. **ทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work-Life Balance Theory)** ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยระบุว่าการมีสมดุลที่ดีระหว่างสองด้านนี้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถส่งเสริมความสุขและลดความเครียดได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาวิเคราะห์ในการศึกษานี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
3. เพื่อทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเสนอกลยุทธ์ในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป็น ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 30 โรงเรียน โดยมีข้าราชการครูจำนวน 186 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 186 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตาม สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วนเทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู ในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 1)	75	51
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 2)	56	38
เชียรใหญ่ (กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 3)	55	38
รวม	186	127

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 127 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดย วิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน ตามกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ กำหนดแต่ละกลุ่มเครือข่าย จากนั้นเขียนชื่อ-สกุล ครูลงในกล่องตามสังกัดเครือข่าย จากนั้นทำจับสลากแบบไม่ ใส่คืนจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง ๓ กลุ่มเครือข่าย

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม รายการ (Check List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับวิทยฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ใน การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยาม ศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการ ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะความสุขในการทำงาน 5 องค์ประกอบ และข้อคำถามเกี่ยว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 5 องค์ประกอบ

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขด้านความครอบคลุม ด้านเนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

5) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสคราษ

6) นำแบบสอบถามทปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน

7) นำผลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับจุดประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

8) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

9) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปใช้เก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช โศกราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังคุณครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
- 3) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามคืนตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบตามแนวคิดการแปลความหมาย

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้ วิธีการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91 – 1.00 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.71-0.90 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.31-0.70 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01-0.30 หมายความว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3) การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การคิดเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 1.00

ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรความสุขในการทำงานทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .868 ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .754 (ร้อยละ 75.4) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (X_1) ความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) ความสำเร็จในการทำงาน (X_4) การคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 คิดเป็นร้อยละ 75.4 ($R^2 = .754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = .625(X_1) + .135(X_2) + .359(X_3) + .258(X_4) + .136(X_5) - .014(X_6)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = .346(X_1) + .334(X_2) + .229(X_3) + .158(X_4) - .014(X_5)$$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการ คัดเลือกตัวแปรความสุขในการทำงานเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ตัวแปร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_2) ด้านการ การคิดเชิงบวก (X_5) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการ ผันแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 71.0 ($R^2 = .710$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิด จากการพยากรณ์เท่ากับ 0.252 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 1.827 + 0.257(X_2) + 0.353(X_5)$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.332(X_2) + 0.340(X_5)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การคิดเชิงบวก ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสุขในการทำงานจึงทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานรวมไปจนถึงการคิดเชิงบวกก็เช่นกันที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องด้วยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้นและการที่ข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้ความสำคัญและมองเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นความสุขในการทำงานนั้นก็คือ ค่าตอบแทน องค์กรประกอบที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้นล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น และข้าราชการครูมีการบริหารจัดการความเครียดโดยหลากหลายวิธีเช่น การทำ กิจกรรมลดความเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาถ ปลอดภัยดี (25656) ศึกษาการใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อจัดการความเครียดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่าแนวทางแก้ปัญหาการใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อจัดการความเครียดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า การกิจกรรมทำเพื่อลดความเครียด เช่นการนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย การฟังเพลง ดูหนังที่มีความถี่สูงสุด รองลงมา การทำใจให้สบาย มองในมุมบวกและการตั้งสติทุกครั้งี่เผชิญกับปัญหาที่จะก่อให้เกิดความเครียดมีค่าความถี่น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ครูเป็นอาชีพที่เจอสถานะของความรู้สึกที่มีความตึงเครียดจากการ ทำให้เกิดความไม่ปกติทั้งด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์ และจิตใจ การทำกิจกรรมเพื่อลดความเครียดเป็นกิจกรรมที่หลากหลายในการลดความเครียดขึ้นอยู่กับความชอบ ความถนัด และความเหมาะสมของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพงศ์ รองวัง, เกศริน มนูญผล และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ (2567) ได้ศึกษาวิจัย ด้วบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่5 กระทรวงศึกษาธิการ จากผลวิจัยพบว่า แนวทางเพื่อการจัดการความเครียด เช่น การวางแผนการทำงาน การกำหนดลำดับความสำคัญของงาน การพักผ่อนเพียงพอ การฝึกสมาธิหรือเทคนิคการผ่อนคลาย การฝึกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการแบ่งเวลาในการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม

สรุป

จากการศึกษาวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุดในการส่งเสริมความสุขในงาน นอกจากนี้ การที่ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารยังส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะของตนเอง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานไม่เพียงส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูแต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ครูที่มีความสุขจะมีพลังงานในการทำงานมากขึ้นและสามารถจัดการกับภาระงานที่มากมายได้ดีกว่าครูที่มีความเครียดหรือความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูในระยะยาว

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงานในสถานศึกษา โดยสถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของครู การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมอบสิ่งจูงใจทางด้านค่าตอบแทนและการยอมรับในผลงาน การพัฒนามาตรการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาในระดับชุมชนและประเทศ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัย แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานและแนวทางสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. ควรทำการวิจัย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริม เสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอเชียรใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 แบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2561). 10 วิธีสร้างสุขในการทำงาน. แหล่งที่มา <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27522> (เข้าถึงเมื่อ 4 พฤษภาคม 2564)
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.
- จุฑามาศ วัฒนอาภา. (2566). อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของ พนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการ มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธรรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธีระพงศ์ รองวัง, เกศริน มนูญผล, และ ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2567). ตัวบ่งชี้ความสุขของครูในที่ทำงานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการที่ 5 กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี, 6(1), 2709.
- นุชนาถ ปลอดภัยดี, ทิพมาศ เสวตวรโชติ, และ สันติ อุณจะนำ. (2566). การใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อจัดการความเครียดของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร, 11(2), 100-115.
- ปิยะธิดา ปัญญา, และ ไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วราภรณ์ ใจอารีหาญ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.