

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และอาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดตามธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์ไม่ต้องการอะไรนอกจากความสุข การกระทำใด ๆ ล้วนเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ (พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง), 2547) ความสุข คือ กิจกรรมของจิตที่สอดคล้องภาวะกับความดีงาม (Kenny, 1995 อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547) เป็นความรู้สึกที่ดีเรียกว่า สุขภาวะ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในชีวิตที่มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับการกระทำในสิ่งต่าง ๆ เป็นสิ่งนำมาซึ่งความดีงาม รับรู้ว่ามีอารมณ์ทางด้านบวกสูง และมีอารมณ์ทางด้านลบต่ำ (Diener & Oishi, 2004) คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นตัว มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน (Manion, 2003) ความสุขเป็นความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุข สนุกสนาน เป็นความปรารถนาที่อยากคงไว้ให้ยาวนาน คนที่มีความสุขจะคิดทำแต่สิ่งที่ดี ตรงกันข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข (Layard, 2005) ความสุขนั้นเป็นการสร้างสมดุลทางอารมณ์ในด้านบวกและด้านลบ ในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก (ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547)

ส่วนความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องานไม่ว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นที่ด้วยความพึงพอใจก็จะทำงานได้ดีไม่เบื่องาน แม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (เกษม ดันดิผลาชีวะ, 2546) ปัจจุบันมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด งานมีความหมายและเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นแหล่งของรายได้หรือเงินที่จะนำไปใช้จ่าย เพื่อจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตที่ดีช่วยให้มีความสุขสบาย (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) แต่เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการส่งเสริมความสุขให้แก่มนุษย์เสมอไป การสร้างความพึงพอใจ รู้สึกถึงคุณค่าของงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน เกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับจากสังคม ล้วนส่งเสริมให้มนุษย์รับรู้ถึงคุณค่าของชีวิตจากการทำงานทั้งสิ้น (Layard, 2005) การที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าของงาน มีความภาคภูมิใจต่องาน มีเป้าหมายในการทำงานที่เด่นชัด รู้สึกสนุก และมีความสุขที่ได้ทำงาน ส่งเสริมอารมณ์ให้ปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมคุณค่าและภาคภูมิใจแก่บุคลากร (Manion, 2004) ที่สำคัญการมีความสุขในการทำงานก็คือ การได้เลือกทำงานที่ชอบก็จะมีวิธีการทำงานให้มีความสุขและพึงพอใจ กำหนดเป้าหมาย

เพื่อให้เห็นหนทางสู่ความสำเร็จ แล้วลงมือปฏิบัติด้วยความสุข ความสำเร็จในงานก็จะตามมา (จิรา เดิมจิตรอารีย์, 2550) และหากองค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดการคงอยู่นานที่สุด ย่อมทำให้องค์การนั้นมีความมั่นคง และประสบผลสำเร็จได้ง่าย ที่สำคัญการมีความสุขในการทำงานก็คือ การได้เลือกทำงานที่ชอบ ก็จะมีการหาวิธีทำงานให้มีความสุขและพึงพอใจ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้เห็นหนทางสู่ความสำเร็จแล้วลงมือปฏิบัติด้วยความสุข ความสำเร็จก็จะตามมา

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานนับเป็นหัวใจหลักสำคัญที่สุดขององค์กร (ชีวันนัท พิษสะกะ, 2545) ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือ ความสุขในการทำงานจะต้องส่งต่อปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) กล่าวว่า ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ คนทำงานย่อมมองหาประโยชน์ของการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้ตัวเรามีความสุขเกิดคุณค่า และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม คนทำงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงานที่ทำ ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร ต้องการจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ต้องหมั่นบำรุงจิตใจ โดยการเสริมแรงทางบวกต่อการทำงานอยู่เสมออยู่บนพื้นฐานของการเป็นผู้ให้และเอื้อเพื่อแบ่งปันต่อผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับวนิษา เรซ (2552) ที่กล่าวว่า คนที่มีความสุข ส่วนผสมระหว่างการมีสุขภาพที่ดี การหาถ้อยคำต่าง ๆ มากแล้ว เพื่อปลุกเร้าอารมณ์ของคนทำงานให้เกิดความมุ่งมั่น มีพลังในการทำงาน เกิดได้ในชีวิตจริงเราสามารถจัดสมดุลงานและชีวิตให้ลงตัวได้ในทุกโอกาสเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542) ที่กล่าวว่า คนทำงานย่อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อตอบแทนที่ควรได้รับ

สิ่งเหล่านี้จัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งสิ้น มนุษย์จึงได้พยายามแสดงออกถึงการทำงานที่ต้องประสานหรือสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปแบบความร่วมมือ เพื่อให้งานที่ทำบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สำหรับหน่วยงานหรือที่ทำงานก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า เพื่อแข่งขันกับคู่แข่งอยู่เสมอ การสร้างองค์การให้เป็นระบบระเบียบ มีข้อตกลงร่วมกัน สร้างกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ รวมถึงมีการบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างให้องค์การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เมื่อคนทำงานมีความสุขย่อมส่งผลต่อองค์การ และยังส่งผลกระทบไปยังครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน ชุมชนที่อยู่อาศัย และหน่วยงานใกล้เคียง

การสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานมีแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) ที่เรียกง่าย ๆ ว่า Happy 8 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) หรือความสุขทั้ง 8 ประกอบไปด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) คือ การส่งเสริมสุขภาพ

ของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิง พักผ่อน ลดความเครียดในการทำงาน 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) คือ การกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) คือ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนากระตุ้นให้เกิด ความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) คือ การส่งเสริมให้ พนักงานตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน สร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง และอบอุ่น 6) ด้านสังคมดี (Happy society) คือ การสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อ ชุมชน และที่พื้อาศัยให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 7) ด้านใฝ่รู้ (Happy rain) คือ การส่งเสริม ให้พนักงานรู้จักศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะการทำงาน รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในชีวิต และ 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) คือ การสนับสนุนให้ พนักงานรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการ ออม เพื่อเกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัวดี

แนวทางความสุขในการทำงานทั้ง 8 ประการจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และวิญญาณ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่ง มาโนช สุขฤทธิ (2546) กล่าวว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน สติปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ปัจจัย ด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว 3) ปัจจัย ด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อเป็น แนวทางในการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 82 โรงเรียน มีรูปแบบการจัดการศึกษา 2 ช่วงชั้น ได้แก่ ช่วงชั้นที่ 1

และ ช่วงชั้นที่ 2 มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 1,214 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 มีการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน และข้าราชการครู โดยมุ่งทำงานให้เกิดประสิทธิผลของงานจนทำให้บุคลากร เกิดความเครียดและอาจไม่มีความสุขในการทำงานกับปัญหาทางเศรษฐกิจการเมือง ในปัจจุบันที่ ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำให้บุคลากรมีการย้ายออกบ่อย ๆ และเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งเดียวกัน ในต่างสังกัด หรือต่างหน่วยงาน มีตำแหน่ง อัตราว่างจำนวนมาก แต่ไม่มีข้าราชการทำงานเต็มตาม ตำแหน่งที่กำหนดไว้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานยังไม่เต็มศักยภาพที่วางไว้กับแผนยุทธศาสตร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว จึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประกอบการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัย ด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จากตัวแปรปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ

### คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

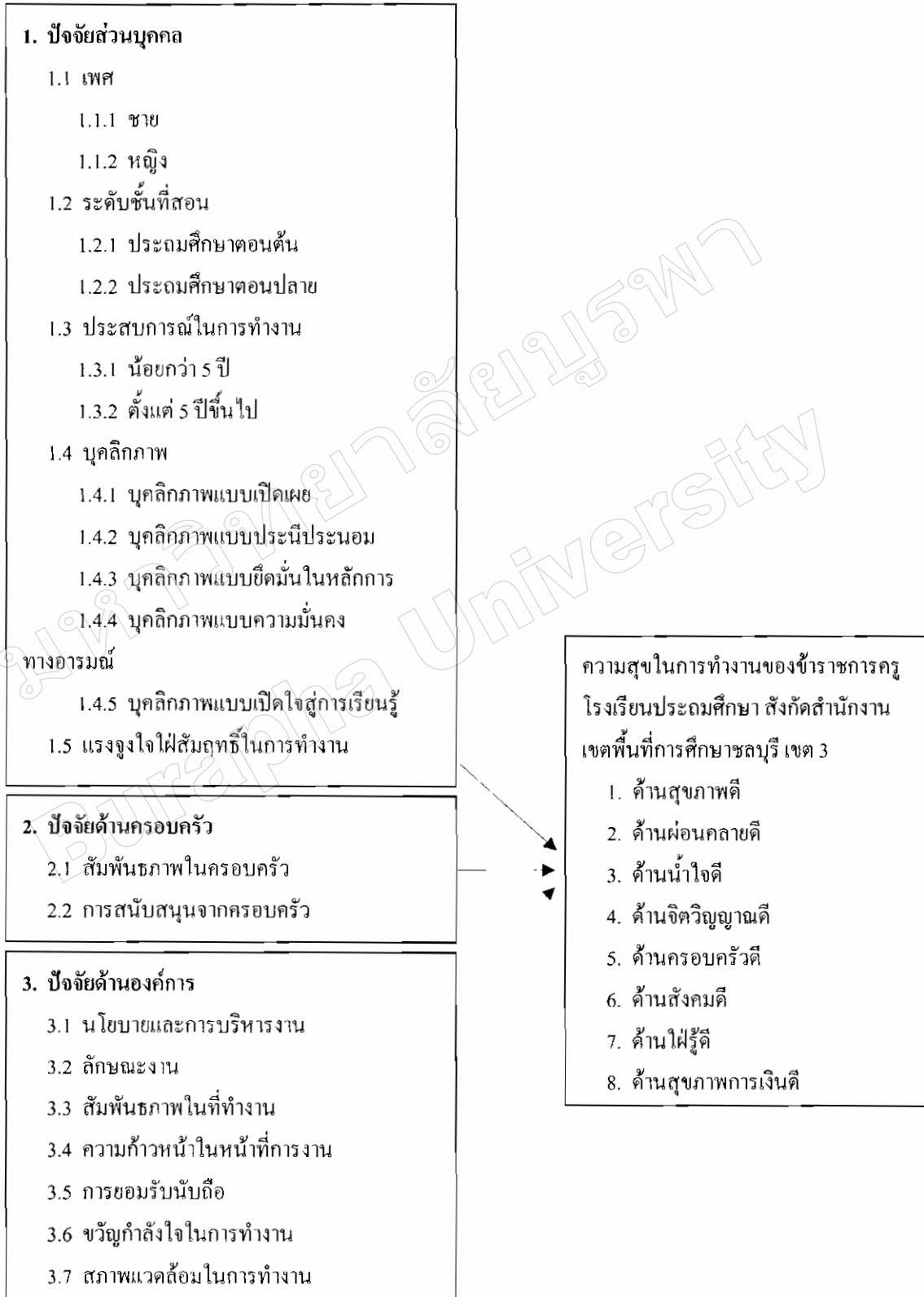
1. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ
2. นำผลการวิจัยไปหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้แนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 1) ได้แก่ ความสุข 8 ด้าน 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 6) ด้านสังคมดี (Happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2544) มาโนช สุขฤทธิ (2546) ไถโยโบมิสกี (Lyubomirsky, 2003) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับชั้นที่สอน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) บุคลิกภาพ และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ 1) สัมพันธภาพในครอบครัว และ 2) การสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ลักษณะงาน 3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับนับถือ 6) ขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้แนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 1) ใน 8 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 6) ด้านสังคมดี (Happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ใช้แนวคิดของสมยศ นาวิการ (2544) มาโนช สุขฤทธิ (2546) ไลยูโบเมสกี (Lyubomirsky, 2003) ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับชั้นที่สอน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) บุคลิกภาพ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ 1) สัมพันธภาพในครอบครัว 2) การสนับสนุนของครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ลักษณะงาน 3) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) การยอมรับนับถือ 6) ขวัญกำลังใจในการทำงาน และ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 1,214 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 292 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

#### 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

##### 3.1.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.1.2 หญิง

##### 3.1.1.2 ระดับชั้นที่สอน

###### 3.1.1.2.1 ประถมศึกษาตอนต้น

###### 3.1.1.2.2 ประถมศึกษาตอนปลาย

##### 3.1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน



3.1.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.1.3.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.1.4 บุคลิกภาพ

3.1.1.4.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย

3.1.1.4.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

3.1.1.4.3 บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ

3.1.1.4.4 บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์

3.1.1.4.5 บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้

3.1.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

3.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

3.1.2.1 สัมพันธภาพในครอบครัว

3.1.2.2 การสนับสนุนของครอบครัว

3.1.3 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

3.1.3.1 นโยบายและการบริหารงาน

3.1.3.2 ลักษณะงาน

3.1.3.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน

3.1.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.1.3.5 การยอมรับนับถือ

3.1.3.6 ขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.1.3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านสุขภาพดี

3.2.2 ด้านผ่อนคลายดี

3.2.3 ด้านน้ำใจดี

3.2.4 ด้านจิตวิญญาณดี

3.2.5 ด้านครอบครัวดี

3.2.6 ด้านสังคมดี

3.2.7 ด้านใฝ่รู้ดี

3.2.8 ด้านสุขภาพการเงินดี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการรับรู้ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีต่อการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความปรารถนาใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมที่ตนทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับการทำงาน มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้องค์การคงอยู่ต่อไป ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 6) ด้านสังคมดี (Happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) และ 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy Money) มีดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี หมายถึง สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์ มีความอดทนต่อความเจ็บปวดและการป่วยทางจิตได้น้อยกว่าการเจ็บป่วยทางร่างกายในการทำงาน มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ รวมทั้ง โอกาสที่ได้ตรวจสุขภาพประจำปีและได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม

1.2 ด้านผ่อนคลายดี หมายถึง ทำงานในทางสายกลางไม่เคร่งเครียด รู้จักพักผ่อน เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น มีการพบปะสังสรรค์กันกับเพื่อนร่วมงาน มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

1.3 ด้านน้ำใจดี หมายถึง การทำงานที่มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นกล้าเผชิญปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้น ปรับตัวเข้ากับสังคมที่ทำงาน และมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านจิตวิญญาณดี หมายถึง การมีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญของการมีความสุขของมนุษย์

1.5 ด้านครอบครัวดี หมายถึง ครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น มีความมั่นคงในครอบครัวทุกด้าน เช่น ทางด้านการเงิน ด้านคู่สมรส ด้านบุตรธิดา และด้านครอบครัว

1.6 ด้านสังคมดี หมายถึง การทำงานมีบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี สนับสนุน และเป็นกันเองเหมือนญาติสนิท เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้ความช่วยเหลือ

1.7 ด้านใฝ่รู้ดี หมายถึง ตำแหน่งงานมีเกียรติศักดิ์ศรีเท่าเทียมฝ่ายอื่นในระดับเดียวกันงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น สามารถแก้ปัญหาจนงานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

1.8 ด้านสุขภาพการเงินดี หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ เงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้ท่านและครอบครัว การได้รับสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

2.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศชายและเพศหญิง

2.2 ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายให้สอนในระดับต่าง ๆ การวิจัยนี้ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 ประถมศึกษาตอนต้น หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 - 3

2.2.2 ประถมศึกษาตอนปลาย หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 - 6

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวันเดือนปีที่เริ่มทำงานในตำแหน่งข้าราชการจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ ประกอบด้วย

2.3.1 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวันเดือนปีที่เริ่มทำงานในตำแหน่งข้าราชการ น้อยกว่า 5 ปี จนถึงปีปัจจุบัน

2.3.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวันเดือนปีที่เริ่มทำงานในตำแหน่งข้าราชการตั้งแต่ 5 ปีหรือมากกว่า 5 ปี จนถึงปีปัจจุบัน

2.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต อันส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน มีบุคลิกภาพ 5 แบบ ดังนี้

2.4.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก เป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร

2.4.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

2.4.3 บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ มีเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ

2.4.4 บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงความสงบ สามารถรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ สุขุม สงบ มั่นคง เชื้อมั่นในตนเอง

2.4.5 บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานที่ตั้งไว้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ เหมาะสมกับความสามารถของตน มีความมานะพยายาม มีความอดทน มีความรับผิดชอบในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนของครอบครัว

3.1 สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมงานบ้านร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน วัตถุประสงค์จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ

3.2 การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง สมาชิกในครอบครัวมีการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรในครอบครัว มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะบรรยากาศภายในองค์การที่บุคลากรปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการภายในองค์กร วัตถุประสงค์จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ

4.2 ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ

4.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะมีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน

4.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาคุณวุฒิ กอบารม ลาศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะ รวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

4.5 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ทำหายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ

4.6 ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ แบ่งเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน เช่น การเป็นที่ยอมรับยกย่องชมเชยในกลุ่มผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งตอบแทนเป็นเงิน เช่น เงินรางวัล หรือการให้รางวัลในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร

4.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงาน ให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้

5. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่มีหน้าที่ในการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

6. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาตอนต้นถึงระดับประถมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รวม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอศรีราชา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในจังหวัดชลบุรี

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University