

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ครั้งนี้ มีความมุ่งหมายคือ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อสร้างสมการในการทำนายความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดที่ตั้งของโรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม และใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย คำถามแบบเลือกตอบ 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผยบุคลิกภาพแบบประนีประนอมบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การ เป็นแบบสอบถามจำแนกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นแบบสอบถามจำแนกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นแบบสอบถามจำแนกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานคุณลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามจำแนกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 38 ข้อ ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี เป็นแบบสอบถามจำแนกมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 64 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง ได้อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43-.86 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) โดยคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศระดับชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการทำงาน

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.15 และจำนวนเพศชายร้อยละ 31.85

1.2 ระดับชั้นที่สอน พบว่า ระดับชั้นที่สอนส่วนมากสอนระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 51.37 และระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายร้อยละ 48.63

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 65.06 และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.94

2. บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร

2.1 บุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คืออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก ได้แก่ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวได้แก่สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีสัมพันธภาพในครอบครัว และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรกับการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ และขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นโยบายและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก

3. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4.1 เพศ กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ระดับชั้นที่สอนกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ประสบการณ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านผ่อนคลายดีและด้านจิตวิญญาณดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.4 บุคลิกภาพ

4.4.1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.4.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.4.3 บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.4.4 บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.4.5 บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านผ่อนคลายดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านสังคมดี และด้านใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.6 สัมพันธภาพในครอบครัว กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.7 การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านผ่อนคลายดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.8 นโยบายและการบริหารงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านน้ำใจดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณ

ดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.9 ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผ่อนคลายดีและด้านน้ำใจดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านสุขภาพดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.10 สัมพันธภาพในที่ทำงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านผ่อนคลายดี ส่วนด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.11 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้าน ผ่อนคลายดี ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความ สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.12 การยอมรับนับถือกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และ ด้านน้ำใจดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์ ทางลบกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.13 ขวัญกำลังใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.14 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านผ่อนคลายดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณ ดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. ปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านที่ดีที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ (X_1) สัมพันธภาพในครอบครัว (X_{10}) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{15}) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (X_4) การยอมรับนับถือ (X_{16}) นโยบายและการบริหารงาน (X_{12}) บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (X_8) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ .59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ร้อยละ 35.30 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Y} = 1.75 + .192 (X_1) + .138 (X_{10}) + .109 (X_{15}) + .052 (X_4) - .045 (X_{16}) + .062 (X_{12}) + .054 (X_8)$$

$$\hat{Z} = .413 (X_1) + .316 (X_{10}) + .199 (X_{15}) + .142 (X_4) - .121 (X_{16}) + .126 (X_{12}) + .114 (X_8)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี อยู่ในระดับน้อย ด้านสุขภาพดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี ด้านสังคมดี อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี อยู่ในระดับมาก และด้านจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ดำเนินการบริหารงานโดยการยึดการกระจายอำนาจให้ข้าราชการครูพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556, หน้า 1-14) แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาทุกโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นและข้าราชการครูมีการย้ายสับเปลี่ยนบ่อย ๆ ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนัชชลดรอดเที่ยง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.1 บุคลิกภาพ โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูมีบุคลิกภาพ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ และมีคุณธรรมจริยธรรม รักและศรัทธาในอาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำปรึกษาและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และมุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของของชินกร น้อยยงคำ และประภาดา น้อยยงคำ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนข้าราชการครูได้ทำงานที่ท้าทายเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ ส่งผลทำให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งมีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นความต้องการที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด ดังนั้นจึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมี สุดดี และยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง วัตถุประสงค์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานการสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว

2.3.1 สัมพันธภาพในครอบครัว พบว่า ข้าราชการครู มีระดับสัมพันธภาพในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินชีวิตกับบุคคลอื่น ข้าราชการครูมีคุณธรรมจริยธรรม มองเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และครอบครัว ส่งผลทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีและเป็นแรงผลักดันให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และประภาดา น้อยยงคำ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3.2 การสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการสนับสนุนในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนของคนในครอบครัว การให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่ การให้คำปรึกษาและทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว จะช่วยผลักดันให้บุคคลในครอบครัวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สอดคล้องงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ใน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2553) ศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อความสุข พบว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมาก ทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติและธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน การให้ความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงการสร้าอุดมคติ และแรงจูงใจให้กับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัวและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไปอาจทำให้เกิดผลกระทบ ทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัวและชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

2.4 ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ และขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านนโยบายการบริหารงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีประเด็นอภิปรายดังนี้

2.4.1 นโยบายการและบริหารงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียนภายในโรงเรียนและองค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการครูไว้ชัดเจน และการบริหารงานในโรงเรียนมีการกระจายอำนาจชัดเจน ส่งผลทำให้ นโยบายการบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโสม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ด้านนโยบายการและบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4.2 ลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานที่ทำของข้าราชการครูมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ข้าราชการครูมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ ทำให้ข้าราชการครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ใน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4.3 สัมพันธภาพในที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับสัมพันธภาพในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ ทำให้การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ไม่เต็มที่ ส่งผลทำให้ข้าราชการครูมีระดับสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี วัชรวิสิษฐ์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษา

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่น สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงานคุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและสัมพันธภาพในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้ค่าตอบแทนของรายได้ที่เพียงพอ

2.4.4 ความก้าวหน้าในที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากในองค์กรมีการย้ายสับเปลี่ยนบ่อย ๆ จำนวนข้าราชการครูไม่เพียงพอ ทำให้องค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ไม่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ และไม่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง และรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการ ส่งผลทำให้ความก้าวหน้าในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.4.5 การยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการครูมีระดับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูทุกคนมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นและไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานประสบความสำเร็จทำให้ไม่พึงพอใจในงานที่ทำส่งผลทำให้การยอมรับนับถือของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย และประสิทธิภาพของการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยและแนวคิด (ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)) ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการได้รับยกย่องนับถือในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับนับถือในที่ทำงาน บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับความช่วยเหลือซึ่งกัน มีสายตาที่เป็นมิตร รอยยิ้ม การกล่าวทักทาย หรือการยอมรับนับถือหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การเขียนการแสดงออกหรืออาจแฝงอยู่ในความสำเร็จของงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

2.4.6 ขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีการโยกย้ายตำแหน่งบ่อย ๆ ภาระงานเพิ่ม

มากขึ้น แต่จำนวนข้าราชการครูลดลง ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงานจากทุกคน ในองค์กร องค์กรไม่มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ สันทสรรค์ เมื่อการทำงาน of ข้าราชการครู ประสบความสำเร็จ และไม่ได้รับการตอบแทน ทำให้ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของนัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาการพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข ด้านชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

2.4.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนประถมส่วนใหญ่ ตั้งอยู่ใกล้แหล่งชุมชน ทำให้มีเสียงดังรบกวนเวลาทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนส่วนใหญ่สร้างมานานเก่า และ ทรุดโทรมลง ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ เครื่องใช้ไม่ทันสมัย เนื่องจากรองบประมาณ ในการก่อสร้าง ส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของพนิดา ละชา (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ปัจจัย ที่มีส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงานความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ขวัญ กำลังใจในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานของข้าราชการ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีประเด็น อภิปรายดังนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และประสพการณ์ในการทำงาน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านผ่อนคลายดีและด้านจิตวิญญาณดี มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.1.1 เพศกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความสุขใน การทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะ

ของงานไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ และความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียวอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้ศึกษาพฤติกรรมการด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน อีกทั้งลักษณะงานที่ไม่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชลดรอตเทียง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79.2 อีกทั้งลักษณะงานไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.1.2 ระดับชั้นที่สอนกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น อีกทั้งลักษณะงานที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับระดับชั้นที่สอนและมีความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลายเพียงอย่างเดียว อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรตน์ ศรีคำสุข (ไชโตะ) (2554) ได้ศึกษาความสุขของนักศึกษาพยาบาล พบว่า สุพัตรา แซ่ซิ้ม (2554) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับชั้นที่สอน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านการสอน เนื่องจากครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระดับชั้นที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 3) และช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6) ระดับชั้นก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านเหตุผลและการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 40) ศึกษา และพบว่า การพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์นั้นมิได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในระดับชั้นที่ 2 ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกต่อครูผู้สอน ดังนั้นอายุของนักเรียนจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนในระดับชั้น 1 และ 4 - 6 มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.1.3 ประสพการณ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่มีประสพการณ์มากขึ้น มีความสุขในการทำงานในภาพรวมมากขึ้น โดยทั่วไปจะมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตทุกด้าน ทั้งในด้านครอบครัว สังคม การเงิน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพอย่างเหมาะสม เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ครอบครัวของท่านเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและมีความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนักชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสพการณ์ สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3.1.4 บุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ กับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูโดยรวมมีบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน ซึ่งบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นคอยกระตุ้นให้ข้าราชการครูสามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลา ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย มีจิตใจดีพร้อม สามารถให้ความไว้วางใจแก่ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง มีหลักการ มีเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จของงานในหน้าที่สามารถรองรับแรงกดดัน และควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง รักและศรัทธาในวิชาชีพ ส่งผลทำให้บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำ และ ปภาดา น้อยยางคำ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966) ศึกษาปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสังคมดี และด้านใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของข้าราชการครู จะเป็นแรงผลักดันให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานที่ตั้งไว้ หากข้าราชการครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นเหมือนพี่น้อง ในองค์กรมีการทำงานเป็นทีม งานที่ทำเหมาะสมกับความสามารถของตน ข้าราชการครูมีความมานะพยายาม มีการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถเป็นประจำ มีทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ส่งผลทำให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานและทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966) ศึกษาปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด เนื่องจากองค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความความเสียสละ และถ้าหากองค์กรไหนขาดแรงจูงใจหรือแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนก็จะไม่มีแรงทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรไหนบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำและประภาดา น้อยยางคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน

3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.1 สัมพันธภาพในครอบครัวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครอบครัวมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ครอบครัว ทำให้บุคคลรู้จักรักและเป็นที่รักของผู้อื่น หากข้าราชการครูมีการใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกในครอบครัวเป็นไปโดยความราบรื่น มีกิจกรรมทำร่วมกัน ครอบครัวคอยให้คำปรึกษาให้มีความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่สมาชิกทุกคนทำ ส่งผลทำให้ข้าราชการครูถึงเห็นความสำคัญของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ส่งผลทำให้มีความสุขในการทำงานและได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาการพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข ด้านชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวและการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และประภาดา น้อยยงคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ซึ่งถ้าขาดปัจจัยนี้ไปส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มกำลังความสามารถ

สุพัตรา สุภาพ (2553) กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติและธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน การให้ความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงการสร้างอุดมคติและแรงใจให้กับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัว และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เสริมธุรกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไปอาจทำให้เกิดผลกระทบทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัวและชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

3.2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนจากครอบครัวคือ ส่วนสำคัญในการปลูกฝังให้ข้าราชการครูรู้จักรักเข้าใจ เห็นใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีบรรยากาศที่ดีเพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี สนับสนุน และเป็นกันเองเหมือนญาติสนิท เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้ความช่วยเหลือ มีความเชื่อมั่นกล้าเผชิญปัญหาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีความกระตือรือร้นปรับตัวเข้ากับสังคมที่ทำงาน การมีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในวิชาชีพและศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต มีความรู้และความสามารถในการทำงานปฏิบัติตามนโยบาย มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น สามารถแก้ปัญหาจนงานมีความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ เงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงและครอบครัว การได้รับสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความจำเป็นปัจจัยสำคัญ ส่งผลทำให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัชชล รอดเที่ยง (2550)

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2553) กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติและธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน การให้ความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงการสร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้กับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัวและส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไปอาจทำให้เกิดผลกระทบทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัวและชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

3.3 ปัจจัยด้านองค์การ พบว่า นโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.3.1 นโยบายและการบริหารงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านผ่อนคลายดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีหน้าที่กำหนดนโยบายและการบริหารงานให้ชัดเจน เพื่อช่วยป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูเกิดความไม่พึงพอใจและไม่ปฏิบัติตาม มีการทำงานเป็นทีม ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสม อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตคำโฮม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาการพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข ด้านชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข

ในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพ ในครอบครัว นโยบายและการบริหารสวัสดิการ

3.3.2 ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกลึกซึ้งที่มีต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาการพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุข ด้านชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทำงานส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3.3 สัมพันธภาพในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านผ่อนคลายดี ด้านใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูมีครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น มีความมั่นคงในครอบครัวทุกด้าน การทำงานมีบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีสนิทสนม เป็นกันเองเหมือนญาติสนิท เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้ความช่วยเหลือ ตำแหน่งงานมีเกียรติศักดิ์ศรี เท่าเทียมฝ่ายอื่นในระดับเดียวกัน งานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้ และความสามารถในการทำงานส่งผลให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาร์ร์ (Warr, 1990) พบว่า ความเชื่อที่ว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข การทำงานก็มีประสิทธิภาพองค์การจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนโดยผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน งานที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ วัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรมีโอกาสร่วมตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร

น้อยยางคำ และประภาดา น้อยยางคำ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_4) ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_8) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_5) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2)

3.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม ข้าราชการครูสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยในปัจุบันประมาณปัจจุบันได้ ข้าราชการครูมีครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น มีความมั่นคงในครอบครัวทุกด้าน การทำงานมีบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความรู้และความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำ และประภาดา น้อยยางคำ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_4) ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_7) ด้านบุคลิกภาพ (X_8) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_5) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

3.3.5 การยอมรับนับถือกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านสุขภาพดี และด้านน้ำใจดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพหรือให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้นอย่างเหมาะสม ข้าราชการครูสามารถใช้สิทธิในการลาป่วยในปีงบประมาณปัจจุบันได้ทุกคน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมได้ดี มีการไปเยี่ยมเยียนกันเมื่อเจ็บป่วย งานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_{11}) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10})

3.3.6 ขวัญกำลังใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ข้าราชการครูได้รับขวัญกำลังใจในการทำงานจากทุกคนในองค์กร และได้รับการตอบแทนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ทั้งในรูปเงินรางวัล การยกย่องชมเชยย่อมส่งผลให้ข้าราชการครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของด่วนโรธนา ไต้ะนิแด (2551) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา.บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า ความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3.7 สภาพแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านน้ำใจดี ด้านจิตวิญญาณดี ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดีและด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของข้าราชการครู หากองค์การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีจิตวิญญาณดี มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ครอบครัวเข้มแข็งอบอุ่น มีความมั่นคงในครอบครัวทุกด้าน การทำงานมีบรรยากาศที่ดี เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ความรู้และความสามารถในการทำงานปฏิบัติตามนโยบาย มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ เงินเดือนเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้ท่านและครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของของนงนัท รอดเที่ยง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ มีปัจจัยสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวังและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการ มี 7 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบเปิดเผย การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ โดยพบว่า ตัวแปรทั้ง 7 ตัวดังกล่าว สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 35.30 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับตัวพยากรณ์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูได้เป็นอันดับแรก สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นอันดับสอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอันดับสาม เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เพื่อนร่วมงานเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับงานที่ทำมีความท้าทาย ทำให้ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และเป็นอิสระ สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องท้าทายความสามารถโรงเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีร่มรื่น ถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศในห้องเรียนสะอาดเหมาะสมแก่การทำงาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดี และครอบคลุมให้การส่งเสริมสนับสนุนยอมรับความสามารถของกันและกัน ปรีกษาหรือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่ปัจจัยอื่นที่ไม่ควรละเลย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ร่วมกันพยากรณ์ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79.2 อีกทั้งลักษณะงาน ไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ มีดังนี้ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลิกภาพแบบเปิดเผย การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ร้อยละ 35.30 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างภาพลักษณ์ของโรงเรียนให้มีความน่าเชื่อถือเป็นองค์การที่ข้าราชการครูมีความภูมิใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และฝึกให้ครูทุกคนและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติธรรมและมีกิจกรรมนันทนาการทุกวันเพื่อเห็นถึงความสงบ สามารถรองรับแรงกดดัน มีบุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ เชื้อมั่นในตนเอง

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำงานบ้านร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การข้าราชการครู จะได้รับความผูกพันและรู้สึกถึงคุณค่าที่จะได้รับและทำงานได้อย่างมีความสุข

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่คึกคัก รื่นเริง ถ่ายทอดความรู้สึกต่อการเรียนรู้ บรรยากาศในห้องเรียนสะอาด เหมาะแก่การทำงานและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีและให้เกิดความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างภาพลักษณ์ของตนเอง โดยการแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคมเปิดเผย ช่างพูด ช่างคุย มีการพัฒนาโรงเรียนโดยให้ข้าราชการครูและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานในชุมชนเป็นประจำ จะทำให้ข้าราชการครูและชุมชนเกิดความเชื่อถือ มีความศรัทธา เกิดความภาคภูมิใจและปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการแสดงออกให้ข้าราชการครูเกิดการรับรู้ ได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน เช่น จากคำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการครูเกิดการยอมรับนับถือ เห็นค่าของเพื่อนร่วมงาน เกิดความไว้วางใจ ส่งผลทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างระบบงานที่มีแบบแผน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ระบุชัดเจน มีบทให้คุณให้โทษที่เป็นธรรมและเสมอภาคต่อข้าราชการครูทุกคน ทั้งครูและผู้บริหาร เปิดโอกาสร่วมคิดร่วมให้คำปรึกษา ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจิตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้างเป็นธรรมและเสมอภาคต่อข้าราชการครูทุกคน หรือมีบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ เปิดโอกาสร่วมคิดร่วมให้คำปรึกษา เกิดการทำให้เกิดกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการครูทุกคนเกิดความศรัทธา

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ไม่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู มีหลายปัจจัยดังนี้ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1.8 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรมและเสมอภาค เปิดโอกาสให้ข้าราชการร่วมคิดร่วมให้คำปรึกษา เกิดการทำให้เกิดกระตุ้นและเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการครูทุกคนเกิดความศรัทธาและไว้วางใจ

1.9 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครูที่สอนในทุกระดับชั้นที่สอน และทุกช่วงชั้นที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู แสดงความสามารถในงานที่ทำทนายและข้าราชการครูทุกระดับชั้นแต่ละปีให้แสดงผลงานของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำกิจกรรมร่วมกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครู โดยให้ความเคารพนับถือข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าและแสดงออกต่อข้าราชการครูทุกคน ให้เสมอภาคและเท่าเทียมกันทุกคน เปิดเวทีให้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกระดับ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครู โดยแสดงบุคลิกภาพแบบประนีประนอม หรือบุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจแก่ข้าราชการครูทุกคนในโรงเรียน ยึดมั่นในอุดมคติ ให้ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูปรึกษาและแสดงความคิดเห็นได้ตลอดเวลา

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครู โดยแสดงบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการคือ มีบุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้บริหารที่มีหลักการ มีเหตุผล เคารพการตัดสินใจของข้าราชการครูทุกคน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครู โดยแสดงออกถึงอดทน มีความมานะพยายาม และต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ โดยปลูกฝังให้ข้าราชการครูทุกคน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ เหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการครูแต่ละคน มีความรับผิดชอบในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรแสดงออกต่อข้าราชการครูและส่งเสริมให้การสนับสนุนข้าราชการครูเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงออกกับเพื่อน

ร่วมงานทุกคนเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการสนับสนุน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และ ยังส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในครอบครัวให้คำปรึกษาและส่งเสริมกำลังใจสมาชิกทุกคน ภูมิใจในหน้าที่การงานของคนในครอบครัว มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน

2.5 ลักษณะงานผู้บริหารโรงเรียน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึง การกระจายงานอาจโยกย้ายข้าราชการครู หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณ งานกับจำนวนข้าราชการครูในกลุ่มงานและภาระงาน

2.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความเสมอภาค และมีสัมพันธภาพในที่ทำงานแก่ ข้าราชการครูทุกคน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและตลอดจนการทำงานเป็นทีม

2.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนระดับและตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการ พัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตัวแปรที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสูงสุดคือ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ และ รองลงมาคือ สัมพันธภาพในครอบครัว ดังนั้น ควรศึกษาปัจจัยใดที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพแบบความ มั่นคงทางอารมณ์และสัมพันธภาพในครอบครัว

2.2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า บุคลิกภาพ แบบความมั่นคงทางอารมณ์ สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลิกภาพ แบบเปิดเผย การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ได้ร้อยละ 35.30 ซึ่งควรศึกษางานวิจัย เชิงลึกหรืองานวิจัยเชิงคุณภาพและศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูได้มากขึ้น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงาน และศึกษาวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขระดับผู้บริหาร