



ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา*

HAPPINESS AT WORK AMONG TEACHERS UNDER THE PHANG-NGA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สร้อยสุดา ทวีโชติ, ขนบพันธุ์ เอี่ยมโสภา*

Sroisuda Thawichote, Kanoppan lam-opas*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พังงา ประเทศไทย

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Phangnga, Thailand

*Corresponding author E-mail: kanoppan@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) พังงา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรการวิจัยคือข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงาจำนวน 1,282 คน ทั้ง 8 อำเภอเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น ภูมิแล้วจึงสุ่มแบบอย่างง่าย และโคตดา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติที่ ค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงามีความสุขในการทำงานภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.595) และประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.596) เช่นกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นยังพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา

Abstract

This research article investigates teachers' happiness and work efficiency under the Phangnga Primary Educational Service Area Office. The objectives were to examine the relationship between happiness levels and work efficiency. This research is survey research. The population of this research was 1,282 teachers in 8 districts under the Phangnga Primary Educational Service Area Office, and the sample was 305 teachers selected through stratified, simple random, and quota sampling methods. Data were collected using online questionnaires that passed the validity and reliability and were analyzed using T-test, F-test, and multiple regression. The findings reveal that most respondents are female, aged between 31 and 40, married, holding a bachelor's degree, with 1 to 5 years of work experience, at the level of assistant teacher, and monthly income mostly ranges from 15,000 to 30,000 THB. The respondents significantly emphasized the highest happiness levels at work ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.595) and work efficiency ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.596). Research results about the relationship between the work happiness and work efficiency found that Hypothesis testing showed significant relationships ($p < 0.05$) as follows: personal factors correlated with work quality, quantity, timeliness, and operational costs; happiness at work positively related to work efficiency, particularly the love for the job correlated with work quality and quantity; work achievement correlated with work quantity, timeliness, and operational costs; and interpersonal relationships positively influenced work timeliness.

Keywords: Work Happiness, Work Efficiency, Teachers under the Phangnga Primary Educational Service Area Office

บทนำ

องค์กรแห่งความสุขเป็นองค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้น พลังใจย่อมเกิดตามมาด้วยเช่นกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จักอิสระ รู้จักความเป็นธรรม และรู้จักให้ความห่วงใย จึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธ์, 2560)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ ได้ให้ความสุขในการทำงาน HAPPY WORK PLACE ไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) Happy Body (สุขภาพดี) การที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ โดยเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจต่อกันและเอื้ออาทรต่อกัน การเป็นผู้ให้เชื่อว่าเป็นความสุขที่แท้จริง 3) Happy Society (สังคม



ดี) การมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลต่อความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ต่อชุมชน ที่ทำงาน และที่พักอาศัย 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) การรู้จักผ่อนคลายให้กับตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ เชื่อว่าทำให้การร่างกายและจิตใจดีขึ้น ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่มีความสุข 5) Happy Brain (หาความรู้) การส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เชื่อว่าจะนำไปสู่ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และยังช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ 6) Happy Soul (ทางสงบ) การส่งเสริมให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เชื่อว่าถ้ามีศีลธรรม ทำให้มีสติ มีสมาธิ คิดดี ทำดี และจะช่วยให้การดำเนินชีวิตไปในเส้นทางที่ดี 7) Happy Money (ปลอดภัย) การรู้จักเก็บออม วางแผนค่าใช้จ่าย ใช้จ่ายอย่างประหยัด ยึดคำสอนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ 8) Happy Family (ครอบครัวดี) การมีสถาบันครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง สร้างการปลูกฝังพื้นฐานครอบครัวที่ดี โดยนำไปเป็นหลักในใช้ชีวิต ในสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, 2554) สถาบันการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ภารกิจในการจัดการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ จากสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูผู้ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานอาจกำลังถูกบั่นทอนลง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยี (ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ, 2560)

เมื่อองค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ผลงานขององค์กรให้ดีขึ้นตามลำดับ และยังคนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะยิ่งส่งผลที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา โดยมุ่งเน้นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน (Manion, J., 2003) ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ของข้าราชการครู และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson, E. & Plowman, E. G., 1953) ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงาน และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน (ผกาพรรณ ดิยพัสน, 2560); (วิไล จันทรเปரியง, 2560) รวมถึงงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เรืองฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ตลอดจนสถานการณ์ของภาระงานที่มากเกินไป กล่าวคือ ครูหนึ่งคนไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ต้องจัดการงานเอกสาร ทำแบบประเมิน เข้าเวร ทำงานธุรการ สารพัดงานที่ไม่ใช่งานสอน (จิรัชญา ชัยชุมขุน, 2564) และสืบเนื่องจากผู้วิจัยทำงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประเด็นข้างต้นและหวังว่าผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครูเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสพป.พังงา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) กำหนดขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงาน ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการทำงาน ขอบเขตด้านประชากร คือข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา และใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม 2567

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยคือ ข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงาใน 8 อำเภอ ได้แก่ เมืองพังงา ทับปุด กะปง ตะกั่วป่า ท่ายเหมือง กระบุรี เกะยาว และตะกั่วทุ่ง ข้าราชการครู 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา, 2567) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าระดับความคลาดเคลื่อนไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 304.87 คน เพื่อความสะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูลได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 305 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพราะมีความแตกต่างกัน เนื่องจากอยู่คนละอำเภอ จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จับสลาก 5 อำเภอ ได้เมืองพังงา ทับปุด กะปง ท่ายเหมือง และตะกั่วทุ่ง แล้วจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตาอำเภอละ 61 คน

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ (ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน) ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion, J. (ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson, E. & Plowman, E. G. (ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้ 1) ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและค่านวนค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ 0.95 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และ 2) ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายกับตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำค่าถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval scale มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคำถามด้านความสุขในการทำงานที่ 0.96 และของคำถามด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ 0.94 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้กระจายช่องทางผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังโรงเรียนของแต่ละอำเภอ เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้ต้องการศึกษา จำนวน 305 ชุด แบ่งเป็นอำเภอละ 61 ราย จำนวน 5 อำเภอ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) กับตัวแปรทุกตัว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน กล่าวคือ สมมุติฐานข้อ 1 ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยสถิติค่าที (T-test) ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรต้นที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม (เพศ สถานภาพและ ระดับการศึกษา) และใช้การทดสอบด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรต้นที่แบ่งเป็นมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้) หากพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยค่า Scheffe และสมมุติฐานข้อ 2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา ส่วนใหญ่ เป็นหญิง (ร้อยละ 84.6) อายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 33.4) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 53.10) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.2) ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 38) และมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 37.7) ตำแหน่งงานระดับครูผู้ช่วย คศ. 1 (ร้อยละ 30.5) และรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 58.4)

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา แสดงผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การติดต่อสัมพันธ์	4.66	0.625	มากที่สุด
ความรักในงาน	4.72	0.566	มากที่สุด
ความสำเร็จในงาน	4.68	0.571	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ	4.67	0.620	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.68	0.595	

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา มีความสุขในการทำงานภาพรวมคือมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.68, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.595) โดยด้านที่มีความสุขในการทำงาน เรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.72, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.566) ความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.68, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.571) เป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.67, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.620) และการติดต่อสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.66, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.625)

การวิเคราะห์รายชื่อของระดับความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ เริ่มจาก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และบุคลากรในสถานศึกษามีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านความรักในงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ความภูมิใจในงานที่ทำ และการได้ทำงานที่รักและผูกพัน ด้านความสำเร็จในงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับผิดชอบเต็มที่ให้งานได้สำเร็จ และการทำงานได้ตามเป้าหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด และด้านการเป็นที่ยอมรับ พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี และการได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา แสดงผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.67	0.543	มากที่สุด
ปริมาณงาน	4.62	0.570	มากที่สุด
เวลาในการทำงาน	4.59	0.586	มากที่สุด
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.46	0.687	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.58	0.596	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา มีค่ามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.596) โดยด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดคือ คุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.67, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.543) ปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.62, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.570) เวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.59, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.586) และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.46, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.687)

การวิเคราะห์รายชื่อของประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ เริ่มจาก ด้านคุณภาพของงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร การมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่องค์กรคาดหวัง ด้านปริมาณงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่



องค์กรกำหนดอยู่เสมอ และงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านเวลาในการทำงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และการเต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน พบค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า การควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และการได้รับจัดสรรค่าใช้จ่ายในการอบรมพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพ.ป.พังงา แสดงผลตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ในจุดที่พบนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลาในการทำงาน	ด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน
เพศ	*			
อายุ				
สถานภาพ				
การศึกษา	*	*		*
ระยะเวลาการทำงาน		*	*	*
ตำแหน่งงาน		*	*	*
รายได้				

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.พังงาที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานต่างกันเพียงด้านเดียว ข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.พังงาที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานต่างกัน และทดสอบด้วยสถิติค่าเอฟ (F-test) ข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.พังงาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานต่างกัน เมื่อใช้สถิติ Scheffe ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่อายุน้อย 1 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน เวลาการทำงาน และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน ต่างจากกลุ่มที่มีอายุ 6 - 10 ปี และประเด็นสุดท้าย ข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.พังงา ที่มีประเภทตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน เมื่อใช้สถิติ Scheffe ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานเป็นครูผู้ช่วย มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานต่างจากครู คศ.2 และครู คศ.3 และยังพบว่า ประสิทธิภาพด้านเวลาการทำงานของครูผู้ช่วย ต่างจากครู คศ.1 และครู คศ.3 รวมถึง ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานของครูผู้ช่วย ต่างจากครู คศ.1 ครู คศ.2 และครู คศ.3

การทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย (Multiple Regression) พบประเด็นที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ดังนี้

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.พ.พังงามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวในรายละเอียดโดยเรียงลำดับตามอำนาจการพยากรณ์ ในสมการการวิเคราะห์ความถดถอย ใช้สัญลักษณ์ดังนี้ Y หมายถึงประสิทธิภาพในการทำงาน (Y1 คือประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน Y2 คือประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน Y3 คือประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน Y4 คือประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน) และ X หมายถึง ความสุขในการทำงาน (X1 คือความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ X2 คือความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน X3 คือความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน X4 คือความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ)

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ร้อยละ 64.3 ($R^2 = 0.643$) กล่าวคือความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานได้ร้อยละ 64.3 และจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 35.7 ดังสมการ $Y1 = 1.055 + 0.274X2$

ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ร้อยละ 58.2 ($R^2 = 0.582$) กล่าวคือความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงานได้ร้อยละ 58.2 และจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 41.8 ดังสมการ $Y2 = 0.902 + 0.182X1 + 0.610$ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ร้อยละ 56.3 ($R^2 = 0.563$) กล่าวคือความสุขในการทำงานด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 56.3 ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 43.7 ดังสมการ $Y = 1.016 + 0.185X2 + 0.581X3$

และ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ร้อยละ 50.2 ($R^2 = 0.502$) กล่าวคือความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานได้ร้อยละ 50.2 ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 49.8 ดังสมการ $Y = 0.467 + 0.591X3$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพ.พ.พังงา พบผลวิจัยว่า ข้าราชการครูสังกัด สพ.พ.พังงามีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความสุขรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ



ของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด สพ.ช.เขต 3 (กรรณิการ์ บุญมาก, 2560) พบว่า ครูผู้สอนมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุดในการเป็นที่ยอมรับด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี สุขหรั่ง ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (วิภาวี สุขหรั่ง, 2560) ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพ.ช.พังงา พบผลวิจัยว่าข้าราชการครูสังกัด สพ.ช.พังงามีประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยที่ ผกามาศ บัวพงษ์ ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนธัญรัตน์ (ผกามาศ บัวพงษ์, 2562) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของครูมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาและด้านคุณภาพของงานเป็นหลัก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (พฤติสิทธิ์ อุทุม, 2559) แล้วพบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานระดับมากที่สุดคือด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร (ปิยวรรณ บรรพชาติ, 2563) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน เวลาการทำงานและค่าใช้จ่ายในการทำงานต่างกัน แต่คุณภาพของงานไม่แตกต่าง ผลการทดสอบนี้สะท้อนว่าไม่ว่าข้าราชการครูจะมีข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน) ต่างกันอย่างไร แต่ต่างก็มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานไม่ต่างกัน ประเด็นนี้จึงก่อให้เกิดผลดีกับนักเรียนและระบบการศึกษาโดยรวม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพ.ช.พังงา พบผลวิจัยว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ช.พังงา ด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ช.พังงา ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ช.พังงาด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ช.พังงา ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ช.พังงา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านคือ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านการเป็นที่ยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.งามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โดยลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนซึ่งถือเป็นงานหลักที่สำคัญในงานของครู สนับสนุนเรื่องเทคโนโลยีที่ช่วยให้ครูทำงานได้สะดวกขึ้น สามารถจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน นั่นคือเมื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานด้านความรักในงานได้แม้เพียงด้านเดียว แต่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ถึง 2 ด้าน คือทั้งด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน 2) เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู โดยจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่จะสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูมีเป้าหมาย ในความก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ผลงานเชิงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทเรียน สื่อการสอน หรืองานวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังควรเสริมสร้างให้ครูเห็นคุณค่าของตนเองจากการทำงาน การมอบรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บริหารจะช่วยเพิ่มภาคภูมิใจในงานและกระตุ้นให้ข้าราชการครูมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำงานดังผลการวิจัย 3) เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ องค์กรควรปรับปรุงแบบการสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียน ในหลายระดับ ทั้งระหว่างครูกับผู้บริหาร เพราะส่วนหนึ่งของความสุขด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ที่การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างครูกับนักเรียน โดยสร้างโครงการที่กำหนดให้เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสื่อสารกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเคารพระหว่างครูกับผู้บริหาร ช่วยสร้างความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างราบรื่น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลลัพธ์ของการทำงานด้านเวลาในการทำงาน และด้านอื่น ๆ ด้วย 4) หากพิจารณาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพ.ป.งาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับท้าย คือ การติดต่อสัมพันธ์ การเป็นที่ยอมรับ และความสำเร็จในงาน ซึ่งผู้บริหารระดับโรงเรียน ระดับจังหวัด ตลอดจนระดับเขต สามารถนำประเด็นนี้ไปเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้นได้ 5) เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งเป็นประเด็นย่อยของประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรพัฒนาการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและคุ้มค่า โดยเฉพาะเทคโนโลยีเกี่ยวกับการ



จัดการเรียนการสอนด้วยระบบออนไลน์หรือปัญญาประดิษฐ์ ทั้งนี้จะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานควบคู่ไปด้วย และ 6) หากพิจารณาองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในลำดับรองสุดท้ายคือเวลาในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความเป็นจริงในการทำงานของข้าราชการครูอย่างชัดเจน หากมีการพัฒนาเทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน นอกจากจะเพิ่มประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแล้ว ยังจะส่งผลต่อเนื่องถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง อนึ่งมีข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพป.พังงา ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดหน่วยงานอื่น หรือในพื้นที่อื่น และการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาความสุขด้านอื่น ๆ อาทิ สุขภาพในการทำงาน 8 ประการ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัวดี ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังอาจศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพป.พังงาได้ดียิ่งขึ้น จะทำให้เข้าใจถึงปัญหาของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น หรืองานวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการในรูปแบบวิจัยเชิงผสม เชื่อมโยงระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ก็จะได้ผลวิจัยทั้งในประเด็นกว้างและประเด็นลึกในคราวเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรัชญา ชัยชุมขุน. (2564). ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปัญหาค่าทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักให้เป็นผู้เสียสละ. เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2567 จาก <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>.
- ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9(2), 26-39.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกามาศ บัวพงษ์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอรัญรัตน์. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ผกาพรรณ ดิยัพเสน. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล จันทรเปரியง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. เรียกใช้เมื่อ 14 มิถุนายน 2567 จาก <https://shorturl.at/BbjEg>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. (2567). จำนวนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. เรียกใช้เมื่อ 24 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.phangngaedarea.go.th/site/>
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2560). องค์การแห่งความสุข... สิ่งที่พนักงานปรารถนา. เรียกใช้เมื่อ 25 มิถุนายน 2567 จาก <https://shorturl.at/1kENy>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.