



ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

วิภาดา มุกดา

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

E-mail : amimukda9002@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและและใช้สถิติ t - test , F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 อายุส่วนใหญ่ 31 – 40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 60.93 2) ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สูงสุดด้านความรักในงาน รองลงมา ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กับ ความสุขในการทำงานทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความสุข, ครูปฐมวัย, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



Happiness at Work of Early Childhood Teachers under the Local Government of Eastern Thailand

Wipada Mukda

Human Resource Management Faculty of Management Science, Suan Dusit University

E-mail: amimukda9002@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the happiness at work of early childhood teachers under the Local Government of Eastern Thailand 2) to compare the happiness at work of early childhood teachers under the Local Government of Eastern Thailand, classified by general data. The samples consisted of 343 early childhood teachers under the Local Government of Eastern Thailand. The research tool was the questionnaires. The statistics used in the research were the percentage, mean, and standard deviation. The research hypothesis tests used in the research were t-test, F-test.

The results were as follows: 1) the majority of the early childhood teachers were 305 females (88.92%). The age was mostly 31 - 40 years old, 155 people (45.19%). The marital status was mostly marriage, 282 people (82.22%). The education level was mostly undergraduate, 196 people (57.14%). The work experience was mostly 11 – 20 years, 209 people (60.93%). 2) the happiness at work of early childhood teachers in overview was in the highest level. Considering in each aspect found that the happiness at work of early childhood teachers which was in the highest level including loving the job in the first rank, contact relations in the second rank, and the successful at work in the third rank. The happiness at work of early childhood teachers in the high level was the recognition in the fourth rank. 3) The research hypothesis testing found that the happiness at work of early childhood teachers in overview was not different. Considering in each aspect found that the happiness at work of early childhood teachers classified by gender, age, marital status, education level, and work experience, were not different in all aspects.

Key words: Happiness, Early Childhood Teachers, Local Government



บทนำ

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนามาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งต่อจากนี้ไปจะพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาในด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจน

เกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการกิจในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน โดยสุเมธ ตันติเวชกุล (2553) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ ได้เบื้องพระยุคลบาทว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระเกษมสำราญและทรงมีความสุขทุกคราที่ได้ช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเคยมีพระราชดำรัสในครั้งนั้นใจความว่า “ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น” จากพระราชดำรัสดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลทางด้านบวกต่อตนเองและบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปในปัจจุบันต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิต ส่วนใหญ่จะมีความสุข (เอมอร กฤษณะรังสรรค์, 2552)

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคล คือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จภาคภูมิใจต่อผลงาน (ณรงค์ หลักกำจร,

เน้นความเป็นวัช ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



2548) การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณงานและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การทำงานที่สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำหรือการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำมีความรับผิดชอบต่องานที่ ทำให้รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549)

ปีการศึกษา 2552 สำนักนายกรัฐมนตรีได้สำรวจจำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ พบว่า เกิดภาวะการขาดแคลนครูจำนวน 77,920 คน ซึ่งมีสาเหตุมาจากจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2550 มีครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดจำนวน 111,960 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ซึ่งการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมากของครูสะท้อนให้เห็นว่า ในปัจจุบันมีปัญหาบางประการที่ส่งผลกระทบต่อกรอบอาชีพครูและสาเหตุของปัญหานี้ อาจเกิดจากการที่ครูไม่มีความสุขในการทำงาน

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูเกิดจากปัจจัยที่หลากหลายดังแนวคิดของโรจนรินทร์ โกมลศิริ (2551) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่มีเสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบต่อตัว

นักเรียน ซึ่งในขณะเดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญมากกับบุคลากรในองค์กร จึงมีการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กทุกคนมีความสุขที่แข็งแรง จัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีความสุขที่ดี เสริมสวัสดิการที่เป็นพื้นฐานการดำเนินชีวิตของครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย มีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงอาจมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร ครูผู้ดูแลเด็กจึงจำเป็นต้องมีความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อครูผู้ดูแลเด็กมีความสุขในการทำงานแล้วเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะมีความสุขและสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูผู้ดูแลเด็กจัดขึ้น

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่สถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน องค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การมีความสุขกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการ



สร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (นภัชพล รอดเที่ยง, 2550)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นอย่างมากเพื่อจะได้มีการบริหารจัดการปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สร้างเยาวชนไทยที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงานและเป็นศูนย์พัฒนาเด็กแห่งความสุขตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาถึงความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ตามแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 2,365 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน โดยใช้สูตรทอยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด โดยสุ่มจังหวัดละ 1 อำเภอ แล้วเลือกทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาการวัดตัวแปรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร



ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
ในการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จ
ในงานและการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 24 ข้อ เกณฑ์
การให้คะแนนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราประมาณ
ค่า (Rating Scale) มาตราวัดแบบลิเคิร์ท (Likert
Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสุขมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสุขมาก
- 3 หมายถึง มีความสุขปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสุขน้อย
- 1 หมายถึง มีความสุขน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนโดยคำนวณจากความกว้าง
ของช่วง $(5-1)/5 = 0.80$ ของคะแนนกำหนดไว้ดังนี้

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ครุมีความสุข
มากที่สุด

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ครุมีความสุข
มาก

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ครุมีความสุข
ปานกลาง

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ครุมีความสุข
น้อย

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ครุมีความสุข
น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานและขอความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถามกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครุผู้ดูแล
เด็กเป็นระยะ ๆ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ
2 เดือน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมา
ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมด
ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามใช้ในการวิเคราะห์
หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และใช้สถิติ t-test , F - test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป

ครุผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน
305 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 อายุส่วนใหญ่ 31 -
40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19
สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 282 คน คิดเป็น
ร้อยละ 82.22 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่า
ปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14
ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11 -
20 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 60.93

2. ผลการวิจัยของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของครุผู้ดูแลเด็ก
ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครุผู้ดูแล
เด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรักในงาน การ
ติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

**ตารางที่ 1** แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.25	0.608	มากที่สุด	2
2. ความรักในงาน	4.31	0.615	มากที่สุด	1
3. ความสำเร็จในงาน	4.22	0.602	มากที่สุด	3
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.15	0.591	มาก	4
ภาพรวม	4.23	0.604	มากที่สุด	

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ครูและผู้ร่วมงาน สันทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ครูให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย ครูเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครูและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านความรักในงาน พบว่า ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ครูมีความรู้สึกรักงาน ครูรู้สึกว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูสนุกสนานกับงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน ครูเกิดความรู้สึกลึกซึ้งในทางบวกที่ได้ทำงาน และครูมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จใน พบว่า ครูรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ครูรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ตามลำดับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ครูได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ครูได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครูรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และครูได้รับความคาดหวังที่ดี ตามลำดับ

3. ผลของการทดสอบสมมติฐาน

ผลของการทดสอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีเพศแตกต่างกัน กับ ความสุขในการทำงานทุกรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน



จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การ พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและการอภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ได้แก่ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ ลักษณะ ศิริกร กุลและคณะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ Manion (2003, p.69) ได้แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ด้านความรักในงาน พบว่า ครูรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ครูมีความรู้สึกรักงาน ครูรับรู้ว่ามีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ครูสนุกสนานกับงาน ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูมีความยินดีในสิ่งที่ตนเองได้ทำ และครูมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน เช่นเดียวกับ สมิต สัชนุกร (2549, หน้า

24) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานสามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ได้แก่ 1) ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข 2) การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถทำให้คนมีความสุข 3) การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ครูและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ครูให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย ครูเกิดมิตรภาพระหว่าง การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ครูและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และครูได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานเป็นต้น เช่นเดียวกับ ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554) ได้สรุปแนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จว่าสัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ครูรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ครูรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ สอดคล้องกับ Warr, P. (2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน



(Pleasure) 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ครูได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ครูได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ครูได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ครูรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และครูได้รับความคาดหวังที่ดี ตามลำดับสอดคล้องกับ IOpener (2003) โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้นประกอบด้วย 5 หลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านใดนั้นย่อมส่งผลต่อการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก เช่นเดียวกับ ณัฐธรรักษ์ เกตุแก้ว (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยความสุขในการทำงานของครูทั้ง 4 ด้านนั้นถ้าครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาหรืออุปสรรคได้โดยสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการต่างๆ และเมื่อแก้ปัญหาได้

แล้วทำให้ตนเองเกิดความสบายใจ เหตุผลที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวได้นั้นเป็นเพราะการทำให้ยอมรับ การควบคุมอารมณ์ตนเอง หรือการมั่นใจว่าจะสามารถเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ บุคคลนั้นก็จะมีความสุขและสามารถกระทำการสิ่งต่าง ๆ ได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้การมีเพื่อนสนิทก็เป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขในชีวิต คุณภาพของความเป็นเพื่อนเป็นตัวชี้วัดของการมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า การสร้างความสุขให้กับครูผู้ดูแลเด็กในการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และยังคนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. จากผลการวิจัย การที่ครูจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานนั้น ต้องมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งบางคนมีความสุขเพราะได้ทำงานที่ตัวเองรัก ในขณะที่บางคนแค่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมแล้ว ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูพัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



3. ควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครู
พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

References

- Carnegie, Dale. (1995). **How to win friends & influence people**. Revised ed. New York : Pocket Books.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being the science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, 55(1), 34-43.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace. **Organization Dynamics**, 33(1).
- IOpener. (2003). **Happiness at work**. Retrieved.
[http://www.iopener.co.uk/happiness at work](http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work).
- Ketkawn, N. (2014). **The relationship between leadership and pleasure in the work of the employees of CAT Telecom Public Company Limited**. Master Business Administration. Valaya Alongkorn Rajabhat University.
- Komolhiran, R. (2008). **Developed a causal model of stress in the work of teachers**. Under the Office of Basic Education. Master's thesis. Chulalongkorn University.
- Kritsanarangsarn, A. (2009). **How to be happy**. Searching
<http://gotoknow.org/blog/vegie/218467>.
- Lakkamjone, N. (2005). **Work to be happy**. **Journal of Public Relations Department**, 9, 102.
- Manion, Jo. (2003). Joy at Work : Creating a Positive Work Place. **Journal of Nursing Administration**, 33(12). p.652 – 655.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. (2010). **Organizational behavior : Managing people organizations**. (9thed). China : South – Western Cengage Learning.
- Office of the Civil Service Commission. (2007). **The essence of the Civil Service Act of 2551 that involve modifying the HR system**. Bangkok.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2007). **National Social and Economic Development Plan No. 11 (2550-2554)**. Office of the Prime Minister.
- Office of the National Research Council. (2009). **Personnel expenses and research and development of the Annual 2552**. Bangkok.



- Paisawat, W. (2009). **The relationship between music while working with joy in the work of the National Task: A Case Study of Ericsson (Thailand)**. Master of Arts thesis. University of Technology North Bangkok King Mongkut
- Phasukyud, P. (2006). **Happy Workplace paradise at work**. (Online). <http://www.gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>. On February 20, 2555.
- Poopanich, A. (2008). **Happiness at work index of personnel of the Office of the Rector Thammasat University**. Thesis Master of Social Work. Thammasat University.
- Rodtiang, N. (2007). **Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel in North – Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health**. Master of Science Thesis. Mahidol University.
- Sachukorn, S. (2007). **Hospitality and excellent service**. (5thed). Bangkok : Watercourse.
- Samekam, Y. (2010). **View of HR Central Retail Corporation Ltd. on happiness at work**. Thematic Social Science. Thammasat University.
- Silpcharu, T. (2009). **Research and statistical analysis with SPSS**. (10thed). Bangkok : Business R & D.
- Siratirakul, L. and Group. (2011). **Quality of Work Life and Work Happiness among Nursing Instructors in Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Journal of College of Nursing, King Prajadhipok Chanthaburi**. Year 24 No. 1 September 2555 - February 2556.
- Tantivejakul, S. (2010). **I traced his Majesty the King**. Bangkok : the nation.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Wongsuryrat, C. (2011). **Relationships between quality of working life, happiness at work, and flow state as moderator : case study in an Engineering, Procurement, Installation and Commissioning (EPIC) company in oil & gas business industrial, Bangkok office**. Master of Arts Thesis. Thammasat University.