
**ความสุขในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน***
**WORK HAPPINESS OF PERSONNEL OF THE
OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION**

อรัชพร อินทรพฤกษา¹ และ วิลาลินี จินตลิขิตดี²

Aratchaporn Intaraprueksa¹ and Vilasinee Jintalikhitdee²

¹⁻²วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹⁻²College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Email: s67563833018@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 296 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ t-test และสถิติ f-test ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

* Received 26 January 2026; Revised 6 February 2026; Accepted 7 February 2026

ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ 2) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุข, ความสุขในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine work happiness of personnel of the Office of the Basic Education Commission, and 2) compare work happiness of personnel of the Office of the Basic Education Commission classified by personal factors, including gender, age, education level, position type, monthly income, and length of service. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 296 personnel working at the central office of the Office of the Basic Education Commission, selected through probability sampling using simple random sampling. The research instrument was a questionnaire, with an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including t-test and F-test. The findings revealed that the overall level of work happiness among personnel of the Office of the Basic Education Commission was at a high level. When classified by dimensions, all dimensions of work happiness were also at a high level, ranked from highest to lowest as follows: achievement at work, interpersonal relations, recognition, and love of work. In

addition, personnel with different personal factors, including gender, age, education level, monthly income, and length of service, exhibited different levels of work happiness, whereas personnel with different position types showed no significant differences in work happiness.

Keywords: Happiness, Work Happiness, Office of the Basic Education Commission

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ความสุขในการทำงานยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ทำให้บุคลากรมองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจ และพร้อมเผชิญกับภารกิจหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร เช่น ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งช่วยลดการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (จินตาวรรณ งามทอง, 2558)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภารกิจในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ภารกิจดังกล่าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลางจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการดำเนินงานด้านการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนโยบายและการบริหารจัดการการศึกษาของประเทศ

นอกจากนี้ นโยบายด้านการศึกษายังให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในระบบการศึกษา เช่น นโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างความสุขให้แก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

และยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งเสริมความสุขในระบบการศึกษา

แม้นโยบายด้านการศึกษาก็จะให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้แก่ผู้เรียน แต่การบรรลุผลดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรส่วนกลาง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย หากบุคลากรเหล่านี้ไม่มีความสุขในการทำงานเพียงพอ อาจส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำกับติดตาม และการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ประกอบกับการทำงานที่ต้องรับผิดชอบงานเชิงนโยบายและงานสนับสนุนที่มีความซับซ้อน พร้อมทั้งต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมากและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิชชุดา ธนพูนไพศาล, 2560) รวมถึงแรงกดดันจากความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า และส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานลดลงได้ โดยเฉพาะเมื่อบริบทการทำงานต้องปรับเปลี่ยน การทำงานให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน และรองรับภาระงานตลอดจนนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นระยะ

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ถูกรวบรวมและนำเสนอเพื่อสะท้อนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลางอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่ามีมิติใดเป็นจุดเด่นและมีมิติใดเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม ด้วยเหตุนี้ การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความจำเป็น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความสุขในการทำงานว่าเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละประสบการณ์ของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดย Warr (1990, 2007) เสนอว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสุขสบายในการทำงาน ขณะที่ Diener (2000) เน้นการรับรู้ของบุคลากรต่ออารมณ์ความรู้สึกขึ้นชอบหรือเป็นสุขกับผลจากการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และความรู้สึกมีคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

อย่างไรก็ตาม ในบริบทการทำงานปัจจุบัน ความสุขในการทำงานไม่ได้สะท้อนเพียงความรู้สึกพึงพอใจในช่วงใดช่วงหนึ่ง แต่ยังครอบคลุมถึงสุขภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Well-being) ซึ่ง Ryff (1989) เสนอว่าความสุขที่แท้จริงมิใช่เพียงความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การเป็นตัวของตัวเอง การมีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการเติบโตส่วนบุคคลผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังรวมถึงมิติความสุขที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพ กาย ใจ และสังคม ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2567) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรพร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความเครียดในการทำงาน

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Manion (2003) เป็นกรอบหลักในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่อธิบายความสุขในการทำงานว่าเป็นอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการงานและผลจากการประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร โดย Manion ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคลากรที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรได้อย่างครอบคลุม

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลร่วมกับลักษณะพฤติกรรมในองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจสัมพันธ์กับการรับรู้ความสุขในการทำงานในมิติที่แตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างระหว่างเพศอาจเกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงาน โอกาส และแรงกดดันในสังคมการทำงาน ซึ่งอาจสะท้อนระดับความเครียดและความสุขที่ต่างกัน (ทงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ, 2544) อายุที่มากขึ้นสัมพันธ์กับบุคลิกภาพและความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานที่สูงขึ้น (Kail & Cavanaugh, 1996) ระดับการศึกษามีความเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตและการรับรู้ความสุขในการทำงาน (Newstrom & Davis, 2002) รวมถึงประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันอาจทำให้ภาระงาน ความรับผิดชอบ และแรงกดดันจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งอาจสะท้อนความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน (สุพัตรา เทพเฉลิม, 2560) นอกจากนี้ รายได้เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสุขและคุณภาพชีวิต (Jacobs & Gerson, 2001) ขณะที่ ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานอาจสัมพันธ์กับความผูกพันและการยอมรับในกฎเกณฑ์ขององค์กร (Rogers, 1961) ปัจจัยเหล่านี้จึงอาจสะท้อนออกมาเป็นความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ ตามกรอบของ Manion ได้แตกต่างกัน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Manion มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทขององค์กร และสามารถสะท้อนความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 1,281 คน (กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2568) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 296 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน และส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.98 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และประเภทตำแหน่ง และใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 58.1 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.6 และมีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.19	.74	มาก
2. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.12	.77	มาก
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.09	.71	มาก
4. ด้านความรักในงาน	4.01	.77	มาก
รวม	4.10	.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .74) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .77) ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .71) และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .77) ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.19) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (4.12) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (4.09) ในขณะที่ ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (4.01) โดยมีส่วนต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างด้านที่สูงสุดและต่ำสุดเท่ากับ 0.18 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกมิติ แต่มีความแตกต่างของระดับความสุขในแต่ละด้าน โดยความสุขด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านความรักในงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test สำหรับปัจจัยที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และประเภทตำแหน่ง และใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสุขใน การทำงาน	การติดต่อ สัมพันธ์		ความรัก ในงาน		ความสำเร็จ ในงาน		การเป็น ที่ยอมรับ		รวม	
	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.	t/F	Sig.
เพศ	-1.7	.10	-1.8	.07	-4.4*	.00	-2.8*	.01	-2.9*	.00
อายุ	4.01*	.01	3.59*	.01	2.06	.11	5.23*	.00	3.28*	.02
ระดับการศึกษา	1.05	.35	2.48	.09	2.73	.07	3.73*	.03	1.81	.17
ประเภทตำแหน่ง	-1.2	.22	.80	.43	.87	.39	.98	.33	.40	.69
รายได้ต่อเดือน	.69	.50	4.66*	.01	3.28*	.04	5.97*	.00	2.79	.06
ระยะเวลา การทำงาน	1.97	.12	3.91*	.01	3.73*	.01	5.62*	.00	3.73*	.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มี เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ ระดับการศึกษา พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับ และ รายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ แม้ผลโดยภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน ส่วน ประเภทตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่างทั้งภาพรวมและรายด้าน จึงมีผลการวิจัยไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับการวิเคราะห์ One-way ANOVA ในกรณีที่พบค่า F แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post-hoc) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. เพศ : เพศหญิงมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าเพศชาย

2. อายุ : กลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานสูงที่สุดในภาพรวม ด้านความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ขณะที่กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป ในบางคู่เปรียบเทียบ

3. ระดับการศึกษา : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน : กลุ่มบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า ในบางคู่เปรียบเทียบ

5. ระยะเวลาการทำงาน : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี มีความสุขในการทำงานต่ำที่สุด ทั้งในภาพรวม ด้านความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทั้งนี้กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานด้านความรักในงานสูงที่สุด

อภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้คุณค่าในงานที่ทำ และตระหนักถึงบทบาทของตนในการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากนโยบายด้านการศึกษาที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง การทำงานที่เชื่อมโยงกับประโยชน์สาธารณะ และเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรรับรู้ว่างานมีความหมาย ซึ่งเอื้อต่อการเกิดอารมณ์

เชิงบวกและความสุขในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และการให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่า บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้บทบาทของตนในการกิจสำคัญ และสามารถเห็นผลลัพธ์ของงานที่ตนมีส่วนร่วมงานในส่วนกลางมักมีกรอบเวลาและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้สามารถวัดความสำเร็จของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อนโยบายที่บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนาได้รับการประกาศใช้อย่างเป็นทางการและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อระบบการศึกษา บุคลากรย่อมเกิดความภาคภูมิใจและความสุขจากความสำเร็จดังกล่าว เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการพยายามของตนก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้ จะยิ่งเสริมความรู้สึกสำเร็จและความภาคภูมิใจในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร โพธิ์บาทะ (2565) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

ในขณะที่ความสุขในการทำงานด้านที่บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีน้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานเชิงนโยบาย แม้จะมีความสำคัญต่อระบบการศึกษา แต่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนเท่ากับครูหรือบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาโดยตรง ที่ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของนักเรียนอย่างใกล้ชิด บุคลากรอาจไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ของงานที่เป็นรูปธรรมในชีวิตประจำวัน จึงอาจทำให้ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์กับเนื้องานเกิดได้ยากกว่าเมื่อเทียบกับงานที่เห็นผลลัพธ์ทันที นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนอาจรู้สึกว่าการที่ตนทำไม่ได้ตรงกับความสนใจ ความชอบ หรือความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ เนื่องจากการจัดสรรงานในระบบราชการมักขึ้นอยู่กับความจำเป็นขององค์การเป็นหลัก อาจทำให้บุคลากรบางส่วนได้รับมอบหมายงานที่ไม่สอดคล้องกับความสนใจหรือความถนัดของตน แม้จะสามารถทำงานได้สำเร็จ แต่ในเชิงอารมณ์อาจยัง

ไม่ผูกพันกับเนื้องานอย่างแท้จริง อีกทั้งในระบบราชการที่มีขั้นตอนการทำงานและการอนุมัติหลายระดับ บุคลากรอาจรับรู้ว่ามีอิสระในการตัดสินใจและความยืดหยุ่นในงานมีจำกัด ทั้งนี้ หากพิจารณาตามแนวคิดลักษณะงาน (Job Characteristics) งานที่มีอิสระในการตัดสินใจต่ำ และการเห็นผลลัพธ์ของงานไม่ชัดเจน อาจทำให้แรงจูงใจภายในและความผูกพันต่องานลดลง ส่งผลให้ความรักในงานต่ำกว่ามีดีอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนัย ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายผลตามปัจจัยที่มีความแตกต่างได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพศหญิงมีความสุขในการทำงานสูงกว่าเพศชาย สะท้อนถึงลักษณะงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ที่ต้องอาศัยการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และงานเอกสารที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ซึ่งเพศหญิงมักมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความอดทนต่อความซ้ำซากของงานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา ศรีสว่าง (2561) ที่พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น เนื่องจากมีประสบการณ์ เข้าใจระบบงาน

และได้รับการยอมรับจากองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานด้านนี้สูงกว่า สะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มักได้รับ มอบหมายงานที่มีความสำคัญและซับซ้อนมากขึ้น รวมถึงโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญมากกว่า ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกรับรู้ถึงการได้รับการมองเห็นจากผู้บริหารและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวได้ว่า แม้ความสุขในการทำงานโดยรวมอาจไม่ต่างกัน แต่ระดับการศึกษาอาจทำให้ได้รับบทบาทในงานแตกต่างกัน จึงเห็นความแตกต่างได้ชัดในด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความสุขในการทำงานสูงกว่า เนื่องจากมักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ มีความซับซ้อนและท้าทายมากกว่า ทั้งยังมีความมั่นคงทางการเงินมากกว่า โดยทั่วไปในหน่วยงานราชการ รายได้มักสัมพันธ์กับอายุงานและระดับบทบาทหน้าที่ เมื่อบทบาทสูงขึ้นทำให้ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับการมองเห็นและได้รับการยอมรับมากขึ้น ทำให้แตกต่างกันชัดเจนในบางด้าน แม้ภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภัทศา ทองประดับ และคณะ (2566) ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี มีความสุขในการทำงานต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น เนื่องจากเป็นช่วงที่ภาระงานและความคาดหวังเพิ่มขึ้น แต่โอกาสความก้าวหน้าอาจยังไม่ชัดเจน

ทำให้ไม่รู้สึกรถึงความสำเร็จของงานหรืออาจรู้สึกว่าการพยายามของตนไม่ได้รับการชื่นชมหรือตอบแทนอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจสะสมจนลดทอนความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาการทำงาน 6–10 ปี อาจเป็นช่วงที่บุคลากรเริ่มต้องการความก้าวหน้าอย่างจริงจัง แต่ระบบความก้าวหน้าในงานราชการเป็นแบบขั้นตอนและใช้เวลา ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างความคาดหวังกับโอกาสจริง ประกอบกับภาวะการติดเพดานความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Plateau) ที่เมื่อความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น แต่ความก้าวหน้าหรือการยอมรับยังมาไม่ทัน อาจทำให้ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานลดลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา นินเทศ (2564) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรนำมาพิจารณา ประการแรก การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามเป็นการสะท้อนการรับรู้ส่วนบุคคล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจมีความผันแปรตามสถานการณ์ ณ ช่วงเวลานั้น ประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง ซึ่งมีบริบทการทำงานเชิงนโยบายที่เฉพาะตัว ผลการวิจัยจึงมีข้อจำกัดในการนำไปอ้างอิงกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน และประการสุดท้าย งานวิจัยนี้มุ่งเน้นปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหลัก ในขณะที่ปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร อาจเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขซึ่งควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก โดยความสุขเด่นชัดในด้าน “ความสำเร็จในงาน” ในขณะที่ด้าน “ความรักในงาน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของหน่วยงานส่วนกลางซึ่งเป็นงานเชิงนโยบาย ความสุขของบุคลากรมีแนวโน้มเชื่อมโยงกับความรู้สึกถึงความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายของงาน ควบคู่ไปกับบรรยากาศการยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์

ในองค์กร มากกว่าความเพลิดเพลนผูกพันกับเนื้องานเป็นหลัก องค์ความรู้นี้จึงชี้ให้เห็นจุดเน้นสำคัญว่า การส่งเสริมความสุขของบุคลากรในบริบทหน่วยงานส่วนกลางควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและยอมรับในความสำเร็จร่วมกัน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในงานเป็นด้านที่มีความสุขมากที่สุด ในขณะที่ด้านความรักในงานเป็นด้านที่มีความสุขน้อยที่สุด นอกจากนี้ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในงานมากขึ้น โดยการสื่อสารภารกิจองค์กร และคุณค่าของงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสื่อสารผลลัพธ์ของงานเชิงนโยบายให้เห็นภาพชัดเจน เช่น ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากงานที่บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความหมายของงานและเกิดความผูกพันกับเนื้องานในเชิงอารมณ์มากขึ้น ควบคู่กับการออกแบบแนวทางการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความแตกต่างของบุคลากร เช่น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรมต่อทุกเพศ สนับสนุนการเรียนรู้สำหรับบุคลากรอายุน้อย เปิดโอกาสให้บุคลากรอาวุโสได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ เปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับการศึกษาได้แสดงศักยภาพ โดยเฉพาะการจัดทำโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) สำหรับบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี เพื่อลดความรู้สึกลดเดี่ยวในช่วงที่ภาระงานและความคาดหวังเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งควรมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อรับผิดชอบงานท้าทายใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้น

ความตื่นตัว นอกจากนี้ ควรออกแบบระบบการยกย่องและให้การยอมรับ (Recognition Program) เพื่อยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลที่ไม่ใช่แค่ตัวเงินสำหรับบุคลากรในทุกระดับ และพัฒนาระบบงานให้เอื้อต่อความก้าวหน้าในสายงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หรือความผูกพันต่อองค์การ และควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจความต้องการและความรู้สึกเชิงลึกของบุคลากร และค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้ความรักในงานมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาแนวทางเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567—2568*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณา นินเทศ. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม* [การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2568). *ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของ สพฐ. (ส่วนกลาง) ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- จันทร์จิรา ศรีสว่าง. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฏฐา ทองประดับ และคณะ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 14(1), 180–193.
- ทองศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ. (2544). การประเมินความเครียดจากการทำงานของพนักงานผู้ทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ใน *รายงานการวิจัย*. คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.). *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(1), 27–38.
- พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชชุดา ธนพูนไพศาล. (2560). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง. ใน *ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2567). *คู่มือสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ*. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/uploads/2024/02/ebook/w68E3ZYDPAJxQYSU1uUZKSV8cCKfw04VEppU86C9/index.htm>

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง).* กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked Individuals or Overworked Families?: Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time. *Work and Occupations*, 28(1), 40–63.
- Kail, R. V., & Cavanaugh, J. C. (1996). *Human development*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *The Journal of nursing administration*, 33(12), 652–655.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Rogers, C. R. (1961). *A therapist's view of psychotherapy*. Boston.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
-