

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

MOTIVATOR FACTORS AFFECTING HAPPINESS AT WORK OF STAFF  
AT THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION (CENTRAL)

ณัฐกฤตา ตัจฉกานันท์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuttakritta Tuchakanun

Email: 6714060030@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ด้านลักษณะของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 70.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยเชิงจิต, ความสุขในการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

## ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the motivator factors affecting happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central). 2) to study the relationship between motivator factors and happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central). The sample used in this study consisted of 400 staff working at the Office of the Basic Education Commission (Central). The statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The hypothesis testing employed Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 296 people amounts to 74.0%, 31 – 40 years of age, 143 people amounts to 35.7%, graduated with bachelor's degree, 280 people amounts to 70.0%, worked as government officers, 324 people amounts to 81.0%, and had 1 – 5 years of work experience, 168 people amounts to 42.0%. The motivator factors affecting happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central) were overall at a high level. Happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central) was overall at the highest level.

The hypothesis testing revealed that all motivator factors had a positive correlation with happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central) with the statistical significance at the 0.01 level. It was also found that the most influential factor was work itself, followed by working conditions, advancement, job security, and salary, respectively. These motivator factors could jointly predict happiness at work of staff at the Office of the Basic Education Commission (Central) at 70.4 percent with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** Motivator Factors, Happiness at Work, Office of the Basic Education Commission (Central)

## บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความผันผวนของสภาวะเศรษฐกิจ ขณะที่ภาคเอกชนมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกลไกตลาด แต่ระบบราชการยังคงมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่เติบโตช้า ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอาจประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน และนำไปสู่ปัญหาหนี้สิน ประกอบกับภาระงานค่อนข้างหนัก จึงเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

เมื่อมนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาความสุขในชีวิต ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความต้องการให้ตนเองดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขภายใต้เงื่อนไขหรือปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ทุกมเททำงานเพื่อองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
3. ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

4. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
5. ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน
2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

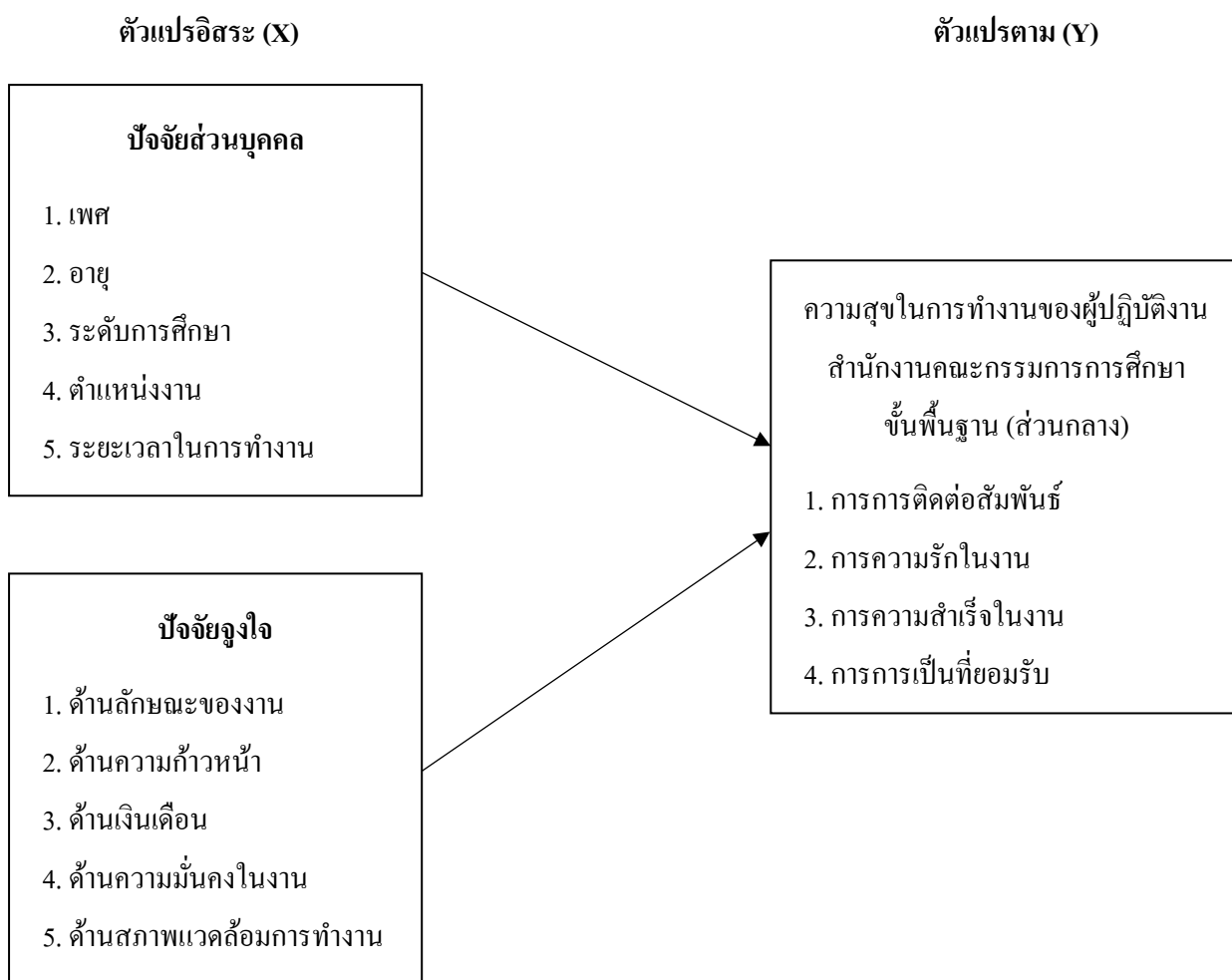
#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,287 คน (ที่มา : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 305.16 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2569

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทราบถึงปัจจัยงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงาน
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความสุขของผู้ปฏิบัติงาน
3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเน้นเฉพาะด้านการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน หากขาดปัจจัยค้ำจุนจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 3 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและเหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของ Manion (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งกระตุ้นจากภายนอก เช่น ประสบการณ์หรือเหตุการณ์ในที่ทำงาน โดยแสดงออกผ่านการยิ้ม การหัวเราะ และความรู้สึกปลาบปลื้ม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความรักในงานที่ทำ และความยึดมั่นในองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

### ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับโครงสร้างการบริหารราชการ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ถือเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการศึกษาในโรงเรียนทั่วประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภา อองคไทร (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะงาน

ณัฐนันท์ ศรีบุญกุล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนาฝีมือทวีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ( $R^{2Adj}=.949$ )

นราศิริ เขียวอ่อน (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ฉันทพร สิงห์ขจร (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษกกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัทธคนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รมิดา ชูศักดิ์ตระกูลชัย (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้า

กนกวรรณ ทิพย์จันทร์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,287 คน (ที่มา : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรแน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรของ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305.16 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ด้านลักษณะของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน

## อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ท่านรู้สึกว่าการมั่นคงของงานที่มีความมั่นคง งานที่ท่านทำมีความมั่นคงต่ออนาคตของท่านและครอบครัว งานที่ท่านทำมีความมั่นคงทางรายได้ องค์กรเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีการวางแผนเกษียณอย่างมีคุณภาพและมั่นคง ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี และท่านคิดว่าจะทำงานในตำแหน่งนี้จนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนพร สิงห์ขร (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน อัยการสูงสุดในเขตพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ท่านทำมีขั้นตอนและแนวทางในการทำงานชัดเจน งานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน งานที่ท่านทำมีความท้าทาย งานที่ท่านทำเป็นการเพิ่มทักษะและพัฒนาตนเอง ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านทำ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท่านทำมีปริมาณงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราศิริ เขียวอ่อน (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้าน ลักษณะงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและทรัพย์สิน สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม สถานที่ทำงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย เครื่องมือและอุปกรณ์มีเพียงพอต่อการทำงาน คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตมีความเสถียร และสะดวกสบายต่อการทำงาน สถานที่ทำงานไม่มีเสียงรบกวนในขณะที่ทำงาน และบรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้ท่านไม่รู้สึกรำคาญที่จะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา องค์กร (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ ท่านคิดว่าภารกิจและทุ่มเททำงานจะทำให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีโอกาส ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในองค์กรขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และงานที่ท่านทำจะทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิดา ชูศักดิ์ตระกูลชัย (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร และด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน พบว่า องค์กรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเดือนอย่างชัดเจน องค์กรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินเงินเดือนอย่างชัดเจน การเลื่อนเงินเดือนมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เงินเดือนที่ท่านได้รับ

ช่วยให้ท่านสามารถวางแผนทางการเงินได้ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรรณ ทิพยจันทร์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกรรณ ทิพยจันทร์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ด้านลักษณะของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐจินันท์ ศรีบุญกุล (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 94.90 ( $R^{2Adj}=.949$ )

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรมีขั้นตอนและแนวทางในการทำงานชัดเจน เช่น กลุ่มตรวจสอบภายใน มีการจัดทำคู่มือการทำงานด้านการตรวจสอบภายใน โดยอธิบายกระบวนการขั้นตอนการทำงาน เทคนิคการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เช่น งานที่มีความซับซ้อน งานที่ต้องคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา รวมทั้งมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และลดความจำเจในการทำงาน ควรมอบหมายงานที่เป็นการเพิ่มทักษะ และการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ด้านดิจิทัล เป็นต้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ สถานที่ทำงานควรมีการตรวจสอบความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงของสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา อาคารสถานที่ เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและทรัพย์สิน สถานที่ทำงานควรมีแสงไฟส่องสว่างไม่น้อยหรือมากเกินไป และห้องทำงานควรมีอุณหภูมิที่เย็นสบาย สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย เช่น การจัดกิจกรรม 5 ส ควรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร หรือวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อช่วยลดเวลาในการทำงาน และส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านความก้าวหน้า ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในงาน เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรควรวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้สอดคล้องกับความตั้งใจ และความทุ่มเททำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดความขยันหมั่นเพียร และความทุ่มเททำงาน เป็นหลักเกณฑ์ด้านสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในแผนความก้าวหน้า องค์กรควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ เป็นต้น ควรกำหนดให้แต่ละตำแหน่งงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถโยกย้ายตำแหน่งงานภายในองค์กร เช่น สายงานด้านบริหารจัดการงานทั่วไป สามารถย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่งในสายงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้

4. ด้านความมั่นคงในงาน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรทบทวนแผนพัฒนาองค์กร เช่น การกำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร องค์กรควรสร้างความมั่นคงต่ออนาคตและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานผ่านการขับเคลื่อนสวัสดิการต่าง ๆ เช่น โครงการที่พักอาศัย องค์กรควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงทางรายได้ผ่านการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการกับหนี้สินและการสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น หรือสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม ทั้งจากสถาบันภาครัฐและเอกชน หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน

5. ด้านเงินเดือน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเดือนอย่างชัดเจน เช่น จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดอัตราเงินเดือน องค์กรควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินเลื่อนเงินเดือนอย่างชัดเจน โดยมีองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้าน พฤติกรรมการทำงาน การเลื่อนเงินเดือนต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เช่น มีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล การได้รับเงินเดือนควรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดปัจจัย หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดอัตราเงินเดือน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิสูงขึ้น เช่น ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน แนวคิดวิทยาเชิงบวก เพื่อสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงขององค์กร

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาไปยังผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

3. ควรศึกษาเชิงลึกโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การพูดคุย การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือ การศึกษากรณีตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึก ความคิดเห็น และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทิพย์จันทร์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC). (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (วิทยานิพนธ์). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉันทพร สิงห์ขจร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่อาคารสำนักงานรัชดาภิเษกกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราศิริ เขียวอ่อน. (2565). คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัทธคนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รมิดา ชูศักดิ์ตระกูลชัย. (2567). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลภา อองคไทร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอนครชัยศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.obec.go.th/th/>
- Herzberg, F., Bernard, M. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons
- Manion, J (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 652-659.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row