



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กนกวรรณ ทิพย์จันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



กนกวรรณ ทิพย์จันทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF GOVERNMENT TEACHERS AND
EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)



KANOKWAN TIPPAYACHAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กนกวรรณ ทิพย์จันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณัฐฐา มาเชก)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....
(ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณัฐฐา มาเชก)

..... กรรมการ
(ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920437: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข/ ความสุขในการทำงาน/ ข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา/ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กนกวรรณ ทิพย์จันทร์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC). (FACTORS AFFECTING
 HAPPINESS OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE
 EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ปุณณัฐฐา
 มาเชก, ปร.ด., ณิชฉฉน พุเต็มวงศ์, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) ปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู
 และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 จำนวน
 375 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแบบ
 ตรวจสอบรายการ (Check list) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) และ
 วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 มากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรักในงาน
 และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

3. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ ที่ดีที่สุด คือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) ได้ร้อยละ 77.20 ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลความสุขในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$= 0.388 + 0.455(X_1) + 0.147(X_3) + 0.266(X_4)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$= 0.461(Z_1) + 0.149(Z_3) + 0.362(Z_4)$$

65920437: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF GOVERNMENT/ HAPPINESS OF WORK/ TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL/ THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC)

KANOKWAN TIPPAYACHAN : FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE EASTERN ECONOMIC CORRIDOR (EEC). ADVISORY COMMITTEE: PUNNITHA MRAZEK, Ph.D. NUTTCHANA FUTEMWONG, Ph.D. 2025.

The purposes of this research were to: 1) examine the level of happiness at work among civil servant teachers and educational personnel in the Eastern Economic Corridor (EEC); 2) investigate the factors affecting their happiness at work; 3) explore the relationship between those factors and happiness at work; and 4) develop a predictive equation for the factors influencing happiness at work. The sample consisted of 375 civil servant teachers and educational personnel in the EEC during the academic year 2024, selected using cluster sampling based on educational service areas. The research instrument was a questionnaire measuring the factors influencing happiness at work, with a reliability coefficient of 0.979. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that:

1. Overall, the level of happiness at work among civil servant teachers and educational personnel in the EEC was high. The highest mean score was in the interpersonal communication aspect, followed by work achievement, passion for work, and acceptance, respectively.

2. The overall level of factors influencing happiness at work was high. The aspect with the highest mean score was work achievement, followed by interpersonal relationships, supervisor support, and compensation and welfare, respectively.

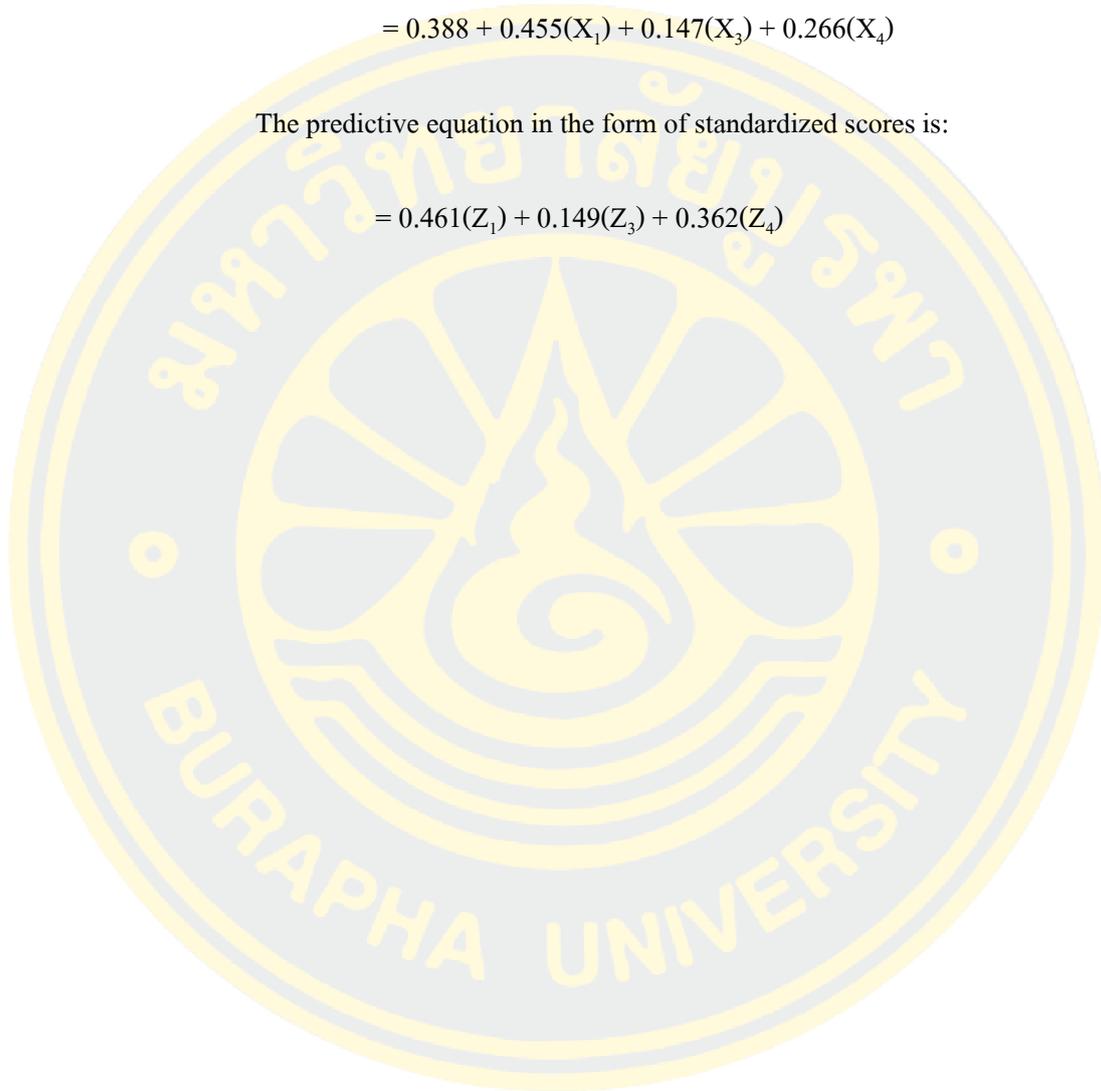
3. There was a high positive correlation between the factors influencing happiness at work and happiness at work itself, both overall and by aspect.

4. The best predictors of happiness at work were: 1) interpersonal relationships, 2) supervisor support, and 3) work achievement. These three variables together accounted for 77.20% of the variance in happiness at work. The predictive equations were as follows:

$$= 0.388 + 0.455(X_1) + 0.147(X_3) + 0.266(X_4)$$

The predictive equation in the form of standardized scores is:

$$= 0.461(Z_1) + 0.149(Z_3) + 0.362(Z_4)$$



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
คำถามในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขต เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	12
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC).....	89
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC).....	95
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับ ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC)	100
ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC).....	101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปผลการวิจัย	105
อภิปรายผลการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก	129

ภาคผนวก ข148

ภาคผนวก ค158

ประวัติย่อของผู้วิจัย165



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC).....	21
ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน.....	31
ตารางที่ 3 สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน	57
ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	90
ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ	91
ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความรักในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	92
ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	93
ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	94
ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)	95

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกเป็นรายชื่อ96

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ97

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ98

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....99

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)100

ตารางที่ 17 อานาการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....101

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)102

ตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC).....102

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้มุ่งสร้างกลไกระดับชาติ โดยรวบรวมกำลังคนที่มีความสามารถ ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทย และใช้ความสามารถในการทำประโยชน์ให้กับประเทศทั้งในภาครัฐและเอกชน และสนับสนุนให้ได้แสดงศักยภาพ มีรูปแบบในการทำงานที่เอื้อต่อสถาบันชั้นนำ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับโลก มาผสานใช้กับการเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพของแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้กำลังคนคุณภาพทำงาน หรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และทำงานอย่างมีความสุข (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) เศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะภาคแรงงาน กำลังเผชิญความท้าทายที่มากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างหลายอย่าง ทั้งความต้องการแรงงานและทักษะแรงงานที่เปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่อาจทดแทนแรงงานกลุ่มเดิม การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การเข้าสู่ยุค Deglobalization ในขณะที่ประเทศคู่แข่งเริ่มพัฒนามากขึ้น ตอกย้ำความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาภาครัฐ จำเป็นต้องเร่งดำเนินนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาอย่างยั่งยืน คือ จัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็กมากขึ้น เน้นการกระจายอำนาจ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการ เน้นคุณภาพการสอน ปรับปรุงระบบการคัดเลือก และเตรียมครูให้ได้มาตรฐานสากล ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความชัดเจน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ลัทธกิตต์ ลาภอุดมการ, 2565)

ความสุข เป็นความรู้สึกรื่นเริงพอใจและการใช้ชีวิตที่สร้างสรรค์ ทั้งในด้านอารมณ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังที่ Veenhoven (2016) ได้กล่าวว่า ความสุข เป็นการประเมินและความรู้สึกชื่นชอบต่อชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์มั่นคงและความหวังในอนาคต สอดคล้องกับ Seligman (2005) ได้กล่าวว่า ความสุข เป็นความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป และนอร์ปาซีเยห์ กูนา (2562) ได้กล่าวว่า ความสุข เป็นผลมาจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อม และการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับรัฐวิวัฒน์ นายสุวรรณ (2564) ได้กล่าวว่า ความสุข เป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยการแสวงหาและการกระทำในการสร้างสรรค์ของตนเอง โดยบุคคลอื่น

ให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จนั้น นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ความสุข มีความสำคัญอย่างมากต่อชีวิต เนื่องจากส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ โดยความสุขช่วยลดความเครียดและวิตกกังวล ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของจิตใจ ทำให้เรามีสมาธิ และสามารถจัดการกับปัญหาได้ดีขึ้น สามารถส่งผลดีต่อสุขภาพกาย เช่น ลดความเสี่ยงโรคต่าง ๆ ช่วยให้ระบบภูมิคุ้มกันทำงานได้ดี ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในครอบครัวและในสังคม คนที่มีความสุข มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น ทำให้เกิดการสื่อสารและความเข้าใจที่ดีขึ้น ความสุข สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ช่วยให้เรามองโลกในแง่ดี และมีแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา เมื่อมีความสุข มักจะมีแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ และตั้งเป้าหมายในชีวิตมากขึ้น ดังที่ Kjeruft (2007) ได้กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดี ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในงานดีขึ้น โดยคนที่มีความสุขจะทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคน และมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน คนที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก มีแรงจูงใจสูง ไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข มีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และคนที่มีความสุข มีการตัดสินใจที่ดี

ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจและสนุกสนานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน โดยรวมถึงความรู้สึกอิ่มเอมใจในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการเห็นคุณค่าของงานที่ทำ นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน ยังเกี่ยวข้องกับการประเมินชีวิตโดยรวมของแต่ละบุคคล ความรู้สึกภาคภูมิใจ และการมีอารมณ์มั่นคง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จะนำมาซึ่งความรักและผูกพันในงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อทั้งบุคคลและองค์กร ในด้านการสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังที่ อดิศร ศรีอำนาจ (2565, หน้า 56) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานว่า เกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดี การรักในงาน ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับทั้งหมดนี้ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Manion (2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นเมื่อบุคลากรมีความผูกพันและพึงพอใจกับการทำงานร่วมกัน โดยรวมถึงการแสดงออกของอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ โดยความสุขในการทำงานเป็นผลลัพธ์จากการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน โดยมีปัจจัยหลายด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความสุข ซึ่งสุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขโดยปัจจัย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยทางกายภาพเป็นปัจจัยสำคัญ มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยและอุปกรณ์ ที่พร้อมใช้งาน ช่วยส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากร พัฒนาการเองในด้านทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เช่น การฝึกอบรมและการศึกษาสูง จะช่วยสร้างความมั่นใจ และกระตุ้นให้พวกเขามีความสุข การสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการก้าวหน้า ในอาชีพ และการศึกษาเพิ่มเติม ช่วยให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมความสุขในการทำงาน การเคารพสิทธิ และเสรีภาพของบุคลากร เช่น ความเท่าเทียมกัน และการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ช่วยป้องกันปัญหาสุขภาพและส่งเสริมความสุขโดยรวมในชีวิต การที่บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ช่วยสร้างความรู้สึกที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน

ปิยวรรณ คิดการ (2560) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ การทำงานที่สนุกสนานและร่วมมือกัน การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้บุคลากร มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะที่จำเป็น การปรับตัวและยอมรับสถานการณ์ ช่วยให้สามารถ จัดการกับความเครียดและแรงกดดันที่เกิดขึ้นได้ดีขึ้น การมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานไม่เพียงแต่ ช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวเอง แต่ยังสร้างความพอใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาด้วย การมีสวัสดิการ ที่ดีและเหมาะสม จะช่วยลดความกังวลด้านการเงินและสร้างความรู้สึกมั่นคงให้แก่บุคลากร รวมทั้ง การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานและเติบโต ในสายอาชีพ สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับ Gattiker and Larwood (1986) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Job success) คือ การรับรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน ภายในองค์กรของบุคคล โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จ ในการทำงานของตน ประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ด้านการเงิน (Financial success) และด้านความก้าวหน้า

ในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success) อีกทั้ง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพและการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกทั้งกับตัวบุคคลและหน่วยงาน ดังที่ จิราภรณ์ ภูสมบุญ (2556) ได้กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้มีความมั่นใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัวต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในผลงาน และความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและทำงานมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว การพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรเอง แต่ยังเป็นหน้าที่ขององค์กร ในการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขในที่ทำงาน อย่างยั่งยืน และสามารถสร้างพลังการทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) จัดตั้งขึ้น ตามมาตรา 14 มาตรา 15 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานของรัฐ เป็นหน่วยงานภายใต้การควบคุมดูแลของนายกรัฐมนตรี และคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีเลขานุการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการนโยบายฯ แต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของสำนักงานและขึ้นตรงต่อคณะกรรมการนโยบายฯ สำนักงานมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามแผนภาพรวม เพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอนาคต (New engine of growth) โดยดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเมือง เพื่อพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกให้เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการส่งเสริมการประกอบพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทันสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2567)

จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกดีใจ มีความสุขระหว่างการปฏิบัติงาน สนุกกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ราบรื่น เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม (ปิยวรรณ คิดการ, 2560) และการได้รับการยกย่องและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมีความมั่นคง

มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมถึงการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา กรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ และได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจแต่ละบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ (สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ, 2565) นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เงินเดือนและโอกาสในการได้รับการยอมรับและการพัฒนาอาชีพ ช่วยเพิ่มความสุขได้ (Gebba, Khan & Khan, 2019) โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีโอกาสพัฒนาอาชีพ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มระดับความสุข ซึ่งมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานอย่างยั่งยืน (อัจฉราพร วงศ์พันธุ์, 2564)

จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ครูที่สอบบรรจุข้าราชการได้บางส่วน ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นควบคู่ไปกับงานสอน เช่น การทำหน้าที่พัสดุและสารบรรณ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนลดน้อยลง ความสุขในการทำงานก็ลดลงไปด้วย อีกทั้ง ค่าตอบแทนที่ได้รับก็ไม่เหมาะสม บางครั้งการทำงานที่เกินขอบเขตหน้าที่ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ไม่สมเหตุผล การเลื่อนขั้นที่มีขั้นตอนซับซ้อนและยุ่งยาก ส่งผลให้ครูไม่มีความสุข มีแนวโน้มที่จะลาออก และมีอีกบางส่วนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบการศึกษามา จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปข้อคิดเห็นที่เหมือนกันได้ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ ครูต้องรับผิดชอบหน้าที่หลายอย่าง ไม่ได้ใช้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มศักยภาพ เพราะต้องแบ่งเวลาไปปฏิบัติหน้าที่อื่น และการบริหารจัดการด้านบุคลากรและภาระงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสุขของครู (สัมภาษณ์, 2567)

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำข้อมูลเชิงปัจจัยเหล่านั้น มาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการบุคลากร เช่น การสนับสนุนการทำงานให้ตรงหน้าที่ บริบทการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาองค์กรให้เกิดความสุข และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของครู สามารถช่วยในการสนับสนุนสุขภาพจิต และสามารถสร้างฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคต เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการจัดการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คำถามในการวิจัย

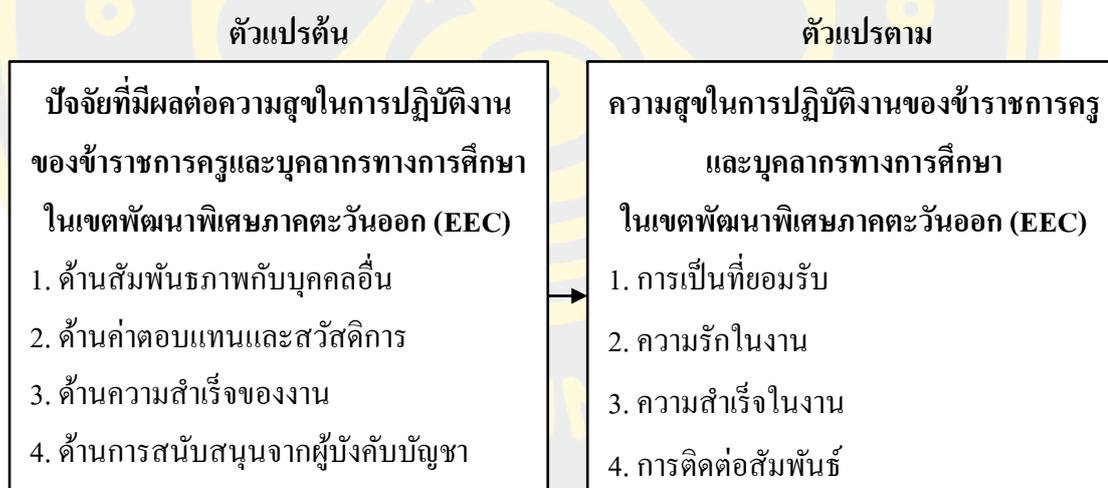
1. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีปัจจัยใดบ้าง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน หรือไม่
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้หรือไม่

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการทั้งหมด 15 ท่าน ประกอบด้วย มัชฌิมา อ่อนนุ่ม (2558) จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) พิงรอรอง โชติชนสกุล (2559) ภณิดา บุญทวี (2561) ศกตวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ลฎาภา มาตมุข และสถิรพร เซาว์นชัย (2563) อัจฉราพร วงศ์พันธ์ (2564) สุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565) อติสร ศรีอำนาจ (2565) จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) พิษญา บุตรธาจารย์ (2565) สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566) นัญจรี เจริญสุข (2566) Manion (2003) และ Gebba, Khan, and Khan (2019) ซึ่งได้องค์ประกอบย่อยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 4 องค์ประกอบ และได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ 4 ปัจจัยย่อย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

3. สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ เพื่อการวางแผน ปรับปรุง และกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกิจกรรมที่จะช่วยให้นุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบจากนักวิชาการทั้งหมด 15 ท่าน ประกอบด้วย มัณฑนา อ่อนน้อม (2558) จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) พิงรอง โชติชนสกุล (2559) ภณิดา บุญทวี (2561) ศกฉวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ลลฎาภา มาตมุข และสถิตพร เซาว์นชัย (2563) อัจฉราพร วงศ์พันธ์ (2564) สุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565) อติสร ศรีอำนาจ (2565) จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) พิชญา บุตรธำจรรย์ (2565) สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566) นัญจรี เจริญสุข (2566) Manion (2003) และ Gebba, Khan, and Khan (2019) ได้องค์ประกอบย่อยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากนักวิชาการทั้งหมด 15 ท่าน ประกอบด้วย จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ (2556) สุมาตริ พงษ์จันทร์ (2556) ชวนพิศ นาเลี้ยง (2558) มัณฑนา อ่อนน้อม (2558) ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) ปิยวรรณ คิตการ (2560) ภณิดา บุญทวี (2561) สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) ชีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2564) สุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565) วันดี สุดสวาท (2566) และสุภาพ วรรณฤมต (2567) ได้จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสำเร็จของงาน และ 4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,494 คน

(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง, 2567; สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2566)

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน และใช้การสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster sampling) โดยจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 4 ด้าน อันได้แก่

- 1.1 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- 1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 1.3 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.4 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 2.1 การเป็นที่ยอมรับ
- 2.2 ความรักในงาน
- 2.3 ความสำเร็จในงาน
- 2.4 การติดต่อสัมพันธ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้แก่ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ หรือการติดต่อระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า โดยมีพื้นฐานจากการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อชีวิตทั้งในแง่ส่วนตัวและการทำงาน โดยสัมพันธภาพนี้ อาจเกิดขึ้นใน

หลายรูปแบบ เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างกัน รวมทั้งการสื่อสารเพื่อสัมพันธ์ภาพ ต้องมีการสื่อสารต่อกันอย่างเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องคำนึงต้องจ่ายตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูล หรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน หรือเรียกว่าสวัสดิการ เช่น เงินชดเชย สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพและชีวิต เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นกรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ สร้างความพึงพอใจและเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต อันเป็นผลมาจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้การสนับสนุนแก่บุคลากรของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทั้งที่เป็นเรื่องงาน และที่ไม่สัมพันธ์กับงาน การมองเห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเป็นห่วงในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน โดยที่ได้แสดงออกให้พนักงานได้เห็น ว่า องค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และได้ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของตัวพนักงาน ทำให้บุคลากรได้รับมิตรภาพอันดี ได้รับการยอมรับและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและสนุกสนานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน โดยรวมถึงความรู้สึกอึดอัดใจในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และการเห็นคุณค่าของงานที่ทำ นอกจากนี้ ความสุขในการปฏิบัติงานยังเกี่ยวข้องกับการประเมินชีวิตโดยรวมของแต่ละบุคคล ความรู้สึกภาคภูมิใจ และการมีอารมณ์มั่นคง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จะนำมาซึ่งความรักและผูกพันในงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีผลต่อทั้งบุคคลและองค์กร ในด้านการสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลมีความสุข และรับรู้ถึงการยอมรับจากผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยเป็นความรู้สึกในเชิงบวกที่ผู้อื่นรับรู้ถึงความพยายาม ความสามารถและยอมรับผลการปฏิบัติของบุคคลจนได้รับความไว้วางใจ และมั่นใจ ให้ได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญที่สอดคล้องกับความรู้ของตนเอง

2. ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีจะปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของงานด้วยความกระตือรือร้น และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ประารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถทำงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล อันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือมากกว่านั้น และการติดต่อสื่อสารนี้ ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงสัมพันธภาพและการแสดงพฤติกรรมอันดีระหว่างบุคลากร กลุ่มผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกเป็นสุข

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนรายวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอื่น ที่มีได้หมายถึง การสอนในโรงเรียนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) หมายถึง เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ครอบคลุมพื้นที่ใน 3 จังหวัดหลัก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งแต่ละจังหวัดมีสถาบันการศึกษาและการพัฒนาทางการศึกษา เพื่อรองรับการเติบโตของพื้นที่ และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหา สาระสำคัญไว้ดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 จังหวัดหลัก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ตั้งอยู่ในภาคตะวันออก ของประเทศไทย มีเนื้อที่ทั้งหมด 13,266 ตารางกิโลเมตร หรือ 8,291,250 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับ ทิศเหนือติดกับจังหวัดนครนายกและจังหวัดปราจีนบุรี ทิศใต้และทิศตะวันตกติดกับ จังหวัดปทุมธานี กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ และอ่าวไทย ซึ่งมีแนวชายฝั่งทะเล ยาว 288 กิโลเมตร (แยกเป็นจังหวัดฉะเชิงเทรา 12 กิโลเมตร จังหวัดชลบุรี 172 กิโลเมตร และ จังหวัดระยอง 104 กิโลเมตร) ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการเชื่อมโยงการเดินทางและการขนส่งทางถนนใกล้ กรุงเทพมหานครมากที่สุด คิดเป็นระยะทาง ประมาณ 75 กิโลเมตร รองลงมา คือ จังหวัดชลบุรี 81 กิโลเมตร และจังหวัดระยอง 179 กิโลเมตร ตามลำดับ

การพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการลงทุน ในอุตสาหกรรมที่มีเทคโนโลยีสูง เพื่อดึงดูดนักลงทุน และเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ของประเทศไทยในระดับโลก สถานศึกษาในพื้นที่ EEC จะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับ

นักเรียนในด้านทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และการจัดการธุรกิจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของอุตสาหกรรมที่เติบโตอย่างรวดเร็วในพื้นที่นี้ สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานของสำนักงาน และขึ้นตรงต่อคณะกรรมการนโยบายฯ สำนักงานมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนา ตามแผนภาพรวม เพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุน ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจอนาคต (New engine of growth) โดยดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาเมือง เพื่อพัฒนา พื้นที่ภาคตะวันออกให้เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมการประกอบพันธกิจกรรมและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทันสมัย สร้างนวัตกรรม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก, 2567)

การพัฒนาพื้นที่ EEC มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็ว และมีความพร้อมต่อการรองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมขั้นสูง และอุตสาหกรรม แห่งอนาคตที่หลากหลาย รวมทั้งภาคบริการที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการเติบโตของเศรษฐกิจท้องถิ่น อย่างยั่งยืน โดยมีกรอบทิศทางพัฒนาพื้นที่ EEC ดังนี้

1. Ecosystem การพัฒนาระบบนิเวศรองรับการเติบโตในทุกมิติ ให้เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรม การลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย การประกอบธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาเมือง และการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างยั่งยืน
2. Exclusive กำหนดสิทธิประโยชน์และมาตรการพิเศษในการชักชวนการลงทุน ที่มีลักษณะเฉพาะตัว โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับจากโครงการลงทุนนั้น ๆ
3. Collaborative บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในการทำให้การลงทุน เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

วิสัยทัศน์

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นต้นแบบพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบ เป็นเป้าหมาย ของนักลงทุน ช่วยผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์สำหรับการดึงดูดการลงทุน
 3. เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยสมบูรณ์ เพิ่มการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ เพิ่มการขนส่งทางรางและทางน้ำให้มีความทันสมัย และเพิ่มประสิทธิภาพระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอ

4. เพื่อพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ มีความทันสมัยระดับนานาชาติ เหมาะสมต่อการอยู่อาศัยอย่างสะดวก ปลอดภัย เข้าถึง ได้โดยทั่วหน้า

5. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ภัยธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ และพฤติกรรมของคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าหมายการพัฒนา

1. การลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น
 2. ประชากรพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก**

1. จำนวนการลงทุนจริงในพื้นที่ ระหว่างปี พ.ศ. 2566-2570 เพิ่มขึ้น 500,000 ล้านบาท (เฉลี่ย 100,000 ล้านบาทต่อปี)
2. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Gross Provincial Cluster Product: GPCP EEC) ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 6.3

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในระยะแรก การพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษจะมุ่งเป้าไปที่ 3 จังหวัด คือ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของแต่ละจังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดชลบุรี มีศักยภาพพัฒนาไปสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษา และพัฒนาทักษะนานาชาติ เพื่อรองรับความต้องการด้านแรงงานมีฝีมือ สำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังพัฒนาเป็นเมืองพักตากอากาศสำหรับการอยู่อาศัย เพื่อบุคลากรชาวต่างประเทศที่ทำงานในเขตเศรษฐกิจการลงทุนพิเศษ โดยมีสาธารณูปโภคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น โรงเรียนนานาชาติ ศูนย์การค้านานาชาติ เป็นต้น แลนมณังและศรีราชา เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ของอาเซียน โดยมุ่งเน้นการลงทุนในอุตสาหกรรมผลิตขั้นสูง เช่น อุตสาหกรรมเทคโนโลยีด้านหุ่นยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ขั้นสูง และอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ นอกจากนี้ ยังมีการลงทุนระบบโลจิสติกส์ยุคดิจิทัล เพื่อเชื่อมโยงการขนส่งทางบก ทางทะเล และทางอากาศ เพื่อยกระดับเป็นประตูสู่กลุ่มเศรษฐกิจ อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่มีการเชื่อมต่อกับประเทศจีน ประเทศเวียดนาม ประเทศลาว ประเทศกัมพูชา และ

ประเทศเมียนมาร์ อันจะก่อให้เกิดกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น ธุรกิจการจัดเก็บและกระจายสินค้าสมัยใหม่ ธุรกิจเรือขนส่งสินค้าและบริหารท่าเรือพัทยาและท่าเรืออุตะเถา เป็นกลุ่มพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่อุตสาหกรรมที่หลากหลาย เช่น เขตพื้นที่พัทยาสามารถยกระดับเป็นผู้นำด้านการท่องเที่ยวระดับภูมิภาค ที่สามารถตอบสนองความต้องการที่กว้างขวาง ทั้งในด้านอุตสาหกรรมการแพทย์เชิงท่องเที่ยว (Medical tourism) อุตสาหกรรมการจัดอบรมสัมมนา และการจัดประชุมต่าง ๆ และการสร้างอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสำหรับผู้มีรายได้สูง ในขณะที่พื้นที่อุตะเถา สามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่การสร้างอุตสาหกรรมขนส่งสินค้าเชิงพาณิชย์ อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยาน เขตปลอดภาษีต่าง ๆ ธุรกิจต่อเรือ และทำเรือน้ำลึก เป็นต้น

2. จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดที่มีพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมปิโตรเลียมและปิโตรเคมี ซึ่งสามารถพัฒนาต่อยอดทั้งในด้านการผลิตและการวิจัยให้สอดคล้องกับกระแสอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพต่าง ๆ ในทศวรรษหน้า เช่น อุตสาหกรรมผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ (Biofuel) อุตสาหกรรมพลาสติกชีวภาพ (Bioplastic) รวมไปถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีการเกษตรและอาหารระดับสูงที่เป็นมาตรฐานสากล

3. จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเมืองที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นเมืองอยู่อาศัย ที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีรายได้ระดับกลาง และรองรับการขยาย หรือเคลื่อนย้ายหน่วยงานรัฐจากในพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ เชื่อมโยงภาคตะวันออกกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเทศกัมพูชา ประเทศลาว และประเทศจีน เนื่องจากสามารถเชื่อมต่อกับจังหวัดชายแดน เช่น จังหวัดสระแก้ว ได้อย่างรวดเร็ว โดยเส้นทางบก

กรอบเวลาของการดำเนินการพัฒนา

แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีกรอบเวลาการดำเนินการเป็น 3 ระยะ สอดคล้องกับเป้าหมายการเห็นผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1. เป้าหมายระยะเร่งด่วน (สัมฤทธิ์ผลใน 1 ปี ใช้งบประมาณ ปี พ.ศ. 2560-2561)
2. เป้าหมายระยะปานกลาง (สัมฤทธิ์ผลใน 2-5 ปี ใช้งบประมาณ ปี พ.ศ. 2562-2564)
3. เป้าหมายระยะถัดไป (สัมฤทธิ์ผลใน 10-15 ปี ใช้งบประมาณตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565)

แนวทางการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะการเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multi modal transport) อย่างไร้รอยต่อ (Seamless) ทั้งทางถนน ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ รวมทั้งระบบโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจหลักของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ทั้งพื้นที่อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว และ

กับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประสานการพัฒนาาระบบคมนาคม โลจิสติกส์ และ โครงการ EEC Track การปรับปรุงแผนภาพรวมและการขยายพื้นที่ ตลอดจนการเตรียมสาธารณูปโภค โดยเฉพาะด้านไฟฟ้าและน้ำประปาให้พร้อมและเพียงพอ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ดังนี้

1. การเพิ่มขีดความสามารถของระบบ โลจิสติกส์ในการขนส่งสินค้าทางถนนและรถไฟ เชื่อมโยงท่าเรือแหลมฉบังกับพื้นที่เศรษฐกิจอื่น ๆ ของประเทศ โดยเน้นการเพิ่มสัดส่วนของการขนส่งสินค้าทางรางให้มากขึ้น และเชื่อมโยงการเข้าถึงพื้นที่อุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีโครงการหลัก ๆ ได้แก่

1.1 การยกระดับท่าเรือแหลมฉบัง ระยะที่ 1 ให้สามารถรองรับการขนส่งสินค้าทางรถไฟได้มากขึ้น และสามารถรองรับระบบการขนถ่ายสินค้าตู้คอนเทนเนอร์ที่ทันสมัยด้วยระบบอัตโนมัติ

1.2 การยกระดับท่าเรือมาบตาพุด ระยะที่ 3 เพิ่มความสามารถในการขนถ่ายสินค้าเหลวและก๊าซ รวมทั้งท่าเรืออื่น ๆ ในอนาคต

1.3 การพัฒนารถไฟทางคู่เชื่อมท่าเรือ (ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือมาบตาพุด และท่าเรือจุกเสม็ด) ที่เชื่อมโยงเข้าสู่พื้นที่อุตสาหกรรม ยกกระดับโลจิสติกส์ด้านการขนส่งสินค้าอย่างไร้รอยต่อ เพื่อลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์

1.4 ยกระดับสนามบินอู่ตะเภา (ที่ปัจจุบันสามารถรองรับผู้โดยสารได้ 3-5 ล้านคน) ให้รองรับได้ถึง 60 ล้านคน ใน 20 ปีข้างหน้า และสนามบินอู่ตะเภาจะเป็นสนามบินหลักแห่งที่ 3 ของกรุงเทพมหานคร ที่จะช่วยลดความแออัดของสนามบินดอนเมืองและสนามบินสุวรรณภูมิ และจะเป็นเครื่องยนต์เศรษฐกิจตัวใหม่ เหนี่ยวนำให้เกิดการเติบโตของธุรกิจต่อเนื่องในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้ง พื้นที่รอบสนามบิน จะได้รับการพัฒนาเป็นแหล่งธุรกิจตามแนวคิด Aerotropolis

1.5 พัฒนาระบบรถไฟความเร็วสูงเชื่อมโยงสนามบินอู่ตะเภากับสุวรรณภูมิ และดอนเมือง แบบไร้รอยต่อ (Seamless) เกิดการเชื่อมต่อกรุงเทพมหานครกับพื้นที่ภาคตะวันออก เหนี่ยวนำให้เกิดการขยายตัวและกระจายความเจริญของเมือง การค้าและการบริการจากกรุงเทพมหานครสู่พื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งในระยะยาวจะเชื่อมต่อสู่จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด และเข้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ขณะที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จะเชื่อมต่อกับรถไฟความเร็วสูงสายตะวันออกเหนือเข้าสู่จังหวัดหนองคาย ประเทศลาว และประเทศจีน

2. พัฒนาสาธารณูปโภคให้พร้อมทั้งคุณภาพและความเพียงพอ โดยเฉพาะไฟฟ้า และแหล่งน้ำดิบ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้าและบริการ ที่จะขยายตัวอย่างมาก

แนวทางที่ 2 การพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรม เพื่อปรับ โครงสร้างทางเศรษฐกิจคู่อุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูง และมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ขั้นสูง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อสะสมทุนเทคโนโลยี และเป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดต่อไป พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์พิเศษจูงใจให้ลงทุน เพื่อรัฐ จะสามารถบริหาร กำกับและติดตาม การพัฒนาศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ รวมทั้งประกาศ เขตส่งเสริมพิเศษในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ซึ่งมีการควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนา และป้องกันผลกระทบในพื้นที่ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระยะยาวอย่างยั่งยืน ปัจจุบันมีการประกาศเขตส่งเสริม อุตสาหกรรมแล้ว 21 เขต มีพื้นที่รองรับการลงทุนใหม่ 28,666 ไร่

แนวทางที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับการท่องเที่ยว ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกสู่การท่องเที่ยวระดับโลกอย่างยั่งยืน รองรับนักท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดี กลุ่มเชิงสุขภาพ และนักท่องเที่ยวกลุ่มธุรกิจ (B-leisure) โดยยกระดับแหล่งท่องเที่ยว ที่มีแนวคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เช่น การท่องเที่ยว MICE และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวชุมชน รวมทั้งดูแลคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ ทั้งชายหาดและเกาะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมให้เชื่อมโยง เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวหลัก ที่สำคัญได้สะดวก ตลอดจนพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้พร้อมรองรับการขยายตัว ของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและธุรกิจต่อเนื่องทั้งระบบ

แนวทางที่ 4 การพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อผลิต บุคลากรและงานวิจัยให้ตรงความต้องการของอุตสาหกรรม ทำให้เกิดฐานความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพสำหรับอุตสาหกรรมขั้นสูง จัดทำหลักสูตรศึกษาและการอบรมแรงงาน เตรียมบุคลากรในทุกกระดับเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีมาตรการภาครัฐสนับสนุน พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่มีลักษณะ ผสมผสานเทคโนโลยีหลายสาขา เพื่อหลอมรวมให้เกิดนวัตกรรมชั้นนำ นำไปสู่การพัฒนา เศรษฐกิจและความอยู่ดีกินดีของประชาชนอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ 5 การพัฒนาเมืองใหม่อัจฉริยะน่าอยู่ มหานครการบินภาคตะวันออก และศูนย์กลางการเงิน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเมืองให้มีคุณภาพชีวิตขั้นสูง สนับสนุนนวัตกรรม กิจกรรมที่สร้างมูลค่าสูงขึ้น พัฒนาให้เกิดกิจกรรมทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

การบิน โลจิสติกส์ อากาศยาน และธุรกิจภายในสนามบินอุตะเกา จัดตั้งสำนักงานและพัฒนาเมืองใหม่อัจฉริยะตัวอย่างนำร่อง นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเมืองและธุรกรรมทางการเงิน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนที่เข้าอยู่อาศัย ให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย มีสังคมคุณภาพ และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งมีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานในพื้นที่

แนวทางที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมต่าง ๆ รองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลัก พื้นที่เมืองอัจฉริยะ และสถาบันการศึกษา การท่องเที่ยว การค้าปลีกและวิจัย รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตที่มีคุณภาพเป็น Enabling factor และความต้องการจากอุตสาหกรรมและธุรกิจอื่น ๆ ให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว เป็นจุดดึงดูดในการลงทุนของบริษัทชั้นนำของโลก สร้างความเข้มแข็งในระยะยาวของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ข้อมูลสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และพื้นที่อื่นใดที่อยู่ในภาคตะวันออก ที่กำหนดเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

2. กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผนและกำกับการดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการนี้ รวมทั้งจัดทำรายละเอียดความเป็นเลิศของแต่ละหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้แก่

2.1 จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาการวิจัยและเทคโนโลยี โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นประธาน ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการศึกษาตามแผน และกำกับและดำเนินงานในเรื่องการวิจัยและเทคโนโลยีตามแผนปฏิบัติการนี้

2.2 จัดตั้งศูนย์ประสานความต้องการและการผลิตบุคลากรในพื้นที่ EEC ของนักลงทุนกับสถาบันการศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นเจ้าภาพร่วมกับ BOI

2.3 วางระบบการติดตามประเมินผลตามแผนปฏิบัติการนี้ เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน และประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัย และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 ระยะ รวมทั้งสิ้น 87 โครงการ ได้แก่

3.1 ระยะเร่งด่วน รวมทั้งสิ้น 34 โครงการ กล่าวคือ แนวทางการพัฒนาบุคลากร การศึกษา และแนวทางการพัฒนาการวิจัยและเทคโนโลยี ได้แก่ โครงการสนับสนุนอาจารย์/นักวิจัยชั้นนำจากสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ โครงการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยกับนักวิจัย โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัย โครงการสนับสนุนอาจารย์/นักวิจัยชั้นนำจากสถาบันที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ โครงการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยกับนักวิจัย การจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับฝึกอบรมครูผู้สอน ปรับหลักสูตรใน 2 ปีสุดท้ายของการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในโรงงานที่ต้องการเพิ่มทักษะการทำงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว เช่น โครงการพัฒนาบุคลากรทางการบิน และศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมทางการบิน โครงการร่วมมือกับนักลงทุนระดับโลก นำร่องสร้างแหลมเป็นต้นแบบการเปลี่ยนผ่านโรงงานไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ในพื้นที่ EEC เป็นต้น จัดทำมาตรฐานวิชาชีพ และการรับรองมาตรฐาน/คุณภาพวิชาชีพที่เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ (Skill sets & competencies) ตามความต้องการจ้างงานและการพัฒนาในพื้นที่ โดยเฉพาะในส่วนของอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น โครงการจัดตั้งศูนย์รับรองสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ แมคคาทรอนิกส์สำหรับอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี จัดให้มีห้องแล็บกลาง 1 โครงการ ได้แก่ โครงการร่วมมือจัดตั้งสนามทดสอบทดลอง (Testbed) นวัตกรรมไอโอทีและระบบอัตโนมัติ ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล

การพัฒนาการวิจัยและเทคโนโลยีในระยะเร่งด่วน เช่น โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ระเบียงเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก โครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC School) เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทางด้านภาษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการประกอบอาชีพ 10 อุตสาหกรรม โครงการสนับสนุนการผลิตบัณฑิตสู่ภาคอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ EEC โครงการวิจัย พัฒนา โดยนวัตกรรมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ สินค้าเกษตรจังหวัดระยอง และโครงการนำร่องกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

3.2 ระยะปานกลาง ประกอบด้วยโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การศึกษา การวิจัยและเทคโนโลยีในปี พ.ศ. 2562-2564 จำนวน 53 โครงการ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา จำนวน 44 โครงการ การพัฒนาการวิจัย และเทคโนโลยี จำนวน 9 โครงการ

เป็นโครงการใหม่ จำนวน 33 โครงการ และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2561 จำนวน 20 โครงการ ได้แก่

3.2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรและการศึกษา รวม 44 โครงการ งบประมาณ 4,167 ล้านบาท ได้แก่ มาตรการเปิดหลักสูตรการอบรมระยะสั้นในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น โครงการร่วมมือกับนักลงทุนระดับโลกด้านดิจิทัล นำร่องสร้างแชมป์เริ่มต้นแบบปรับเปลี่ยนโรงงานของสำนักงานเศรษฐกิจดิจิทัล โครงการสร้างเครือข่ายพัฒนาจัดการศึกษาของวิทยาลัยการอาชีพพนัสนิคม โครงการพัฒนาหลักสูตรผลิตบุคลากรด้านซ่อมระบบรางและบุคลากรด้านซ่อมอากาศยาน และโครงการพัฒนาวิจัยหลักสูตรอาชีพะของวิทยาลัยเทคนิคพิทยา มาตรการจัดห้องแล็บกลาง เช่น โครงการจัดทำแพลตฟอร์มและเครื่องมือออกแบบวิศวกรรมดิจิทัลภายในศูนย์ออกแบบ IOT โครงการพัฒนาห้องปฏิบัติการประดิษฐ์กรรม เพื่อจัดห้องปฏิบัติการให้โรงเรียนใน 3 จังหวัด โครงการร่วมมือจัดตั้งสนามทดสอบนวัตกรรมไอโอทีของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มาตรการเตรียมบุคลากร เช่น โครงการต้นแบบโรงเรียนประถมศึกษาใน EEC จำนวน 20 แห่ง โครงการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อาชีวศึกษา โครงการพัฒนาเกษตรอัจฉริยะ โครงการศูนย์ต้นแบบการพัฒนาและทดสอบสมองด้านการเรียนรู้ โครงการเพิ่มทักษะด้านภาษาด้วยกระบวนการ STAR STEM สำหรับบุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โครงการหลักสูตรปริญญาโท ด้านการค้า การลงทุน โครงการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์ โครงการให้ทุนการศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม โครงการพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าในอุตสาหกรรมหุ่นยนต์ดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ เป็นต้น มาตรการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพ เช่น โครงการศูนย์อบรมและทดสอบฝีมือแรงงานวิชาชีพของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี โครงการสร้างมาตรฐานเพื่อทดสอบวัสดุและชิ้นส่วนคอมโพสิตสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย มาตรการจัดตั้งสถาบันการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมและวิจัยรวม 7 โครงการ เช่น โครงการศูนย์นวัตกรรมอาหาร ศูนย์ฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานวิชาชีพคลัสเตอร์หุ่นยนต์อุตสาหกรรม ศูนย์วิจัยและพัฒนาหุ่นยนต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ การจัดตั้งสถาบัน โลจิสติกส์ระหว่างประเทศ ศูนย์การเรียนรู้เทคโนโลยีศูนย์ทดสอบใบอนุญาตมาตรฐานวิชาชีพด้านออกแบบยานยนต์ของวิทยาลัยเทคนิคพิทยา โครงการจัดตั้งโรงเรียนเทคโนโลยีอาชีวศึกษานาชาติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นต้น

3.2.2 แนวทางการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี รวม 9 โครงการ เช่น โครงการศูนย์วิจัยและพัฒนาหุ่นยนต์อุตสาหกรรม โครงการทุนการศึกษาสถาบันวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีขั้นสูง ทุนสนับสนุนนักวิจัยชั้นนำจากต่างประเทศในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมาย

โครงการพัฒนาความร่วมมือการวิจัยระหว่างสถาบันในพื้นที่ EEC ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

4. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3 จังหวัด จำนวน 9 เขตพื้นที่ ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5. จำนวนสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3 จังหวัด ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ที่	สังกัด/ หน่วยงาน	ข้อมูลจำนวน	
		สถานศึกษา	ครูและบุคลากร
1	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	82	1,379
2	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	112	1,344
3	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	81	2,085
4	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	138	1,713
5	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2	145	1,578
6	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	114	2,184
7	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	86	878
8	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง	20	1,954
9	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา	29	1,379
รวม		807	14,494

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง (2567) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา (2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (2566) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2566)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

จิราภรณ์ ภูสมบูรณ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้มีความมั่นใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัวต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในผลงาน และความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและทำงานมีประสิทธิภาพ
2. ด้านคุณค่าของงาน การเห็นคุณค่าของงานที่ตนทำนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ทำให้บุคคลเห็นว่างานที่หนัก งานที่มีความยุ่งยาก หรือปริมาณงานมาก เป็นสิ่งท้าทายความสามารถ จะเกิดความรู้สึกอยากทำงานนั้น มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ร่างกายก็จะมีพลังที่จะทุ่มเทให้กับงาน ผลงานก็จะออกมาดี ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การที่บุคคลได้มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การเข้าสังคม ทำให้บุคคลมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน
4. ด้านอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การมีโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
6. ด้านการพัฒนาและใช้ทักษะ บุคคลที่ได้รับการเตรียมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ เป็นการสร้างโอกาสความท้าทายและความต้องการ สามารถทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติงาน
7. ด้านความสำเร็จของงาน ความสำเร็จที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและอารมณ์ทางบวก โดยความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้

ความทุ่มเท และเมื่องานประสบความสำเร็จ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกดีเต็มเต็ม นำไปสู่ความเชื่อมั่น และความสุขในการปฏิบัติงาน

ศุमारตรี ทุงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ในงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุน และการให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง สวัสดิการ และการให้ความสำคัญแก่บุคคล ในองค์กร
3. ความรักในงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนได้ปฏิบัติ
4. ค่านิยมร่วมขององค์กร เป็นความเชื่อที่มีต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกัน ของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ชวนพิศ นาเลียง (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ดังนี้

1. การสนับสนุนจากหน่วยงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ยุติธรรม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย จึงจะทำให้บุคคล ปฏิบัติงานได้ดี

2. ความพยายามในการทำงาน เป็นความตั้งใจและเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจ ก็พยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

มันทนา อ่อนน้อม (2558) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ พฤติการณ์การแสดง ของบุคลากรในองค์กร เพื่อยึดถือเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ รวมถึงความรับผิดชอบ การแสดงออก ร่วมกัน สื่อความหมาย สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ ได้ แบ่งเป็น

1. พันธกิจ (Mission) องค์กรมีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรได้รับรู้ร่วมกัน นำมายึดถือและใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถกำหนดแผนงานและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ด้านสัมพันธภาพ องค์กรมีข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน เกิดความเห็นพ้องต้องกัน มีการร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. การมีส่วนร่วม (Involvement) องค์กรมีลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน มีการวางแผนและสนับสนุนการบริหารงาน มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค วิถีปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่าง หน่วยงานภายใน บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

4. การปรับตัว (Adaptability) องค์กรมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก มีการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาปรับปรุงวิธีการทำงาน และนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีวิธีการ ทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ความสำคัญในการสรุปรงาน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมถึงสนับสนุนบุคลากรผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และวิธีการ ทำงานแบบใหม่

ฉัฐปกัสร์ ตั้งพานทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของเภสัชกรกลุ่มงานอัตราจ้างแผนก ผู้ป่วยนอก แบ่งออกได้เป็น 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานและความรับผิดชอบในงาน 2) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ช่วยเหลือ ในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งเน้นการเรียนรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีระบบการบริหารจัดการและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รักในงานที่ทำ และ 3) ปัจจัย ด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน 4) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ได้แก่ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ การทำให้ตนเองมีคุณค่า และ 5) ด้านผู้นำ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา นโยบาย การบริหารงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ปิยวรรณ คิดการ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน มี 2 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้แก่
 - 1.1 การทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน
 - 1.2 การเรียนรู้และทำความเข้าใจกับงานในลักษณะใหม่ ๆ

1.3 การทำใจยอมรับกับภาระงานและผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

1.4 การตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ออกมาดีที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อตนเองและผู้บังคับบัญชา

2. แนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน จากการขอรับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ได้แก่

2.1 การจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสม

2.2 การจัดอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างพอเพียง มีคุณภาพ และมีความพร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก มีการจัดอบรม และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.4 จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ 5) นโยบายการบริหารงาน และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า มี 5 ตัวแปร องค์กรประกอบความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = .636$) ประกอบด้วย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ
อำนาจการทำนาย ดังนั้น หากธุรกิจสามารถใช้กระบวนการและเครื่องมือในการคัดเลือกพนักงาน เพื่อวัดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงมีการจัดแผนงานพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้องค์กรได้พนักงานที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข

นุรป่าชียะห์ ภูนา (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety) งานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย เป็นงานที่ทำหายและมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) การทำงานชิ้นหนึ่งทั้งหมดทุกขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบได้ด้วยตนเอง สามารถผลิตผลงานออกมาชิ้นหนึ่งอย่างสมบูรณ์ และระบุได้ว่างานชิ้นนั้นเป็นผลงานของตนเอง ซึ่งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) การรับรู้ว่างานนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจและมีผลกระทบต่อการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรอื่นหรือองค์กร

1.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) บุคลากรสามารถควบคุมงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ริเริ่ม และการกำหนดการทำงานด้วยตนเอง

1.5 การทราบผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

2. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน การที่บุคลากรมีการร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทร และมีบรรยากาศเป็นมิตร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การได้รับการยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ การยอมรับทางด้านความสามารถ และผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ในด้านการติดต่อสื่อสาร การพูดคุยมีความเข้าใจกันดี ด้านการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่นอกเหนือจากงาน

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินรวมทั้งค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มพิเศษ เงินเลี้ยงชีพ (สปพ.) และประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน/ ค่าเช่าซื้อบ้าน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สนับสนุนในการทำงาน

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าการรับรู้ศักยภาพของตนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งการรับรู้ศักยภาพของตนเป็นการรับรู้ความสามารถ และความมั่นใจในการประเมินความสามารถของตนเอง เมื่อต้องเผชิญต่ออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่น และพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ 1) ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน และ 2) ความคาดหวังในผลลัพธ์

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

- 1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.2 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา
- 1.3 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน
- 1.4 ด้านนโยบายการบริหารงาน

2. ปัจจัยด้านการทำงาน

- 2.1 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.3 ด้านลักษณะงาน
- 2.4 ด้านการยอมรับนับถือ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. ด้านความสุขในการทำงาน

- 3.1 บุคลากรตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 3.2 บุคลากรภูมิใจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ
- 3.3 บุคลากรมีความรู้สึก มีแรงกระตุ้น และเสริมสร้างพลังในการทำงาน ตามลำดับ

ปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2564) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุและประเภทบุคลากรต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และ 3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร ที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านภาวะเศรษฐกิจของชีวิตได้อย่างเพียงพอ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่เพียงพอต่อรายจ่าย และสวัสดิการที่ควรได้รับการปฏิบัติงานหรือสิ่งของ ที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนด้วยความเป็นธรรม และการได้รับความสะดวกในการรับสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยด้านร่างกาย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนของระบบการรักษาความปลอดภัยหรือการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ยังรวมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอ มีความพร้อมต่อการใช้งาน มีการบำรุงและซ่อมแซมอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ อุปกรณ์มีความพร้อมในการส่งเสริมการใช้งาน เพื่อการส่งเสริมสุขภาพใจและสุขภาพกายที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถได้มีโอกาสได้พัฒนาผลงานตนเอง ทั้งด้านทักษะเฉพาะด้านความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การฝึกอบรม ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นการให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรภายในองค์กร ได้พัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านสายงานของตน เช่น การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น
5. การบูรณาการทางสังคม เป็นความรู้สึกรักภูมิใจในอาชีพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ จนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ปราศจากอคติต่อกัน
6. สิทธิส่วนบุคคล กฎการบริหารที่คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพ เช่น ความเท่าเทียมกันในความแตกต่างทางกายภาพ และความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันในด้านต่าง ๆ
7. ความพอดีระหว่างชีวิตและงาน เป็นการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเอง ให้มีความเหมาะสมกับบทบาทชีวิตของตนเองและครอบครัว หน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้เกิดปัญหาทางสุขภาพที่ส่งผลในระยะยาว และช่วงเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อวันหยุด เมื่อเทียบปริมาณงานและเงินเดือนที่ได้รับ ต้องมีความเท่าเทียมกัน
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก มีการดำเนินไปในลักษณะการรับผิดชอบต่อสังคมภายนอกองค์กร เพื่อสาธารณประโยชน์ส่วนรวม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม

วันดี สุคตสวาท (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะของงาน เป็นงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ โดยสามารถที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ซึ่งสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความตั้งใจที่จะปรับปรุง และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 ด้านความสำเร็จของงาน เป็นการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องอื่น ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส

2.2 ด้านความมั่นคงในงาน เกิดจากองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่า จะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งงาน และไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

2.3 ด้านความต้องการความปลอดภัย การให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจในการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

สุภาพ วรรณฤมล (2567) ได้ศึกษาการบริหารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดบรรยากาศในสถานที่ทำงานด้านกายภาพให้มีความพร้อม มีคุณภาพสังคมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การที่องค์กรมีแผนบริหารรายได้ที่ชัดเจน จัดสรรให้บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร ทั้งตอนปฏิบัติงานและส่งเสริมการวางแผนชีวิตหลังเกษียณอายุงาน สามารถลดความกังวล

ในการชีวิตของบุคลากร และเพิ่มความสุขในการทำงานได้ องค์กรจึงควรจัดสรรสวัสดิการให้ทุกคนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ได้รับรายได้ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ให้ความรู้ในการวางแผนชีวิตทั้งก่อนและหลังเกษียณงาน การส่งเสริมด้านสุขภาพและให้รางวัลตามโอกาส เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีเงินใช้สอย และสามารถเพิ่มความสะดวกสบายในชีวิต

3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน การบริหารงานแบบมุ่งงาน ควบคู่ไปกับการมุ่งความสัมพันธ์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร รวมทั้งการบริหารภาระงานให้มีความเหมาะสม บุคลากรมีเวลาในการจัดการเรื่องส่วนตัว เมื่อเกิดสมดุลที่ดีของการใช้ชีวิตและการทำงาน บุคลากรก็จะสามารถมีเวลาผ่อนคลาย ลดความเครียด เพิ่มความสุขในการทำงานได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสูงในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสูงในการปฏิบัติงาน	ในการปฏิบัติงาน															ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	12	80.00
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	9	60.00
3. ความสำเร็จของงาน	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	8	53.33
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	8	53.33
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	4	26.67
6. ความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	-	-	4	26.67
7. ความรักในงาน	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	5	33.33	
8. อีสุระในการทำงาน	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	4	26.67
9. ค่านิยมร่วมขององค์กร	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	4	26.67
10. เอกลักษณ์ของงาน	-	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	5	33.33
11. การพัฒนาและใช้ทักษะ	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	5	33.33

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความดู ในการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	อาจารย์ผู้สอน (2556)	คณาจารย์ผู้สอน (2556)	คณาจารย์ (2558)	คณาจารย์ ออมน้อม (2558)	คณาจารย์ผู้สอน (2560)	คณาจารย์ (2560)	คณาจารย์ (2561)	คณาจารย์ (2561)	คณาจารย์ (2562)	คณาจารย์ (2562)	คณาจารย์ (2564)	คณาจารย์ (2564)	คณาจารย์ (2565)	คณาจารย์ (2566)	คณาจารย์ (2567)	คณาจารย์ (2567)	คณาจารย์ (2567)
12. ใ้รับการยอมรับ	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	4	26.677
13. ความพอดีระหว่างชีวิตและงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	2	13.33
14. ผลสะท้อนกลับจากงาน	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	13.33
15. คุณค่าของงานเป็นประโยชน์	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	4	26.67
16. ความหลากหลายของงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	6.67
17. ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	6.67
18. ด้านความมั่นคงในงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	3	20.00
19. การปรับตัว	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.67
20. สภาพแวดล้อม	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	-	5	33.33
21. สุขภาพจิตใจและร่างกาย	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	4	26.67

จากตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา พบว่า มี 4 ปัจจัย ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสำเร็จของงาน และ 4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกและจัดเรียงแต่ละปัจจัย ตามค่าน้ำหนักร้อยละ เพื่อเป็นปัจจัยทำนายในงานวิจัยฉบับนี้ โดยปัจจัยแต่ละด้านได้มีนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษาได้ศึกษาไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2560) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ ในชีวิตประจำวัน โดยความสัมพันธ์เหล่านี้ มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในสังคม เพราะ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างกัน รวมทั้งการสื่อสาร เพื่อสัมพันธภาพ ต้องมีการสื่อสารต่อกันอย่างเหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์การสื่อสาร โดยการแสดงพฤติกรรมสื่อสารเหล่านั้น ทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน ทำให้คู่สื่อสารเกิดความรู้สึกพอใจ ชอบพอ ประทับใจ ผูกพัน และเสริมสร้าง สมาชิกที่ดีขององค์กร

กณศ จุลสุคนธ์ (2564) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออก ของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

สุรพล พยอมแย้ม (2565) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับส่วนตัวและระดับส่วนรวม การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิต ของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อ หรือสร้างความสัมพันธ์ คือ การทำให้บุคคลที่สัมพันธ์ด้วย มีส่วนทำให้ความต้องการของเราบรรลุผลนั่นเอง การเกี่ยวข้องระหว่างกัน จะด้วยวิธีการ หรือช่องทางใดก็ได้แล้วแต่ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นกิจกรรมทางสังคม เพราะทั้ง 2 ฝ่าย มีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกัน (Soid interaction) และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กัน ก็จะเกิดความรู้สึก หรืออารมณ์ จากการมีปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ ซึ่งเมื่อใดบุคคลเกี่ยวข้องกันจนมีอารมณ์ หรือความรู้สึกที่เป็นผลจาก การกระทำระหว่างกัน เราจะถือว่าบุคคลคู่นั้นมีสัมพันธภาพระหว่างกัน (Interpersonal relation)

อภิชญา ไชยวุฒิกธน์วานิช (2566) ให้ความหมายว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ หรือความเชื่อมโยงที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่านั้น ซึ่งมีพื้นฐานจาก การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต

ของมนุษย์ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างความสุข ความมั่นคงทางอารมณ์ และการสนับสนุนในช่วงเวลาที่ที่ยากลำบาก

วิกิพีเดีย (2567) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) หรือมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การรวมตัวกัน ความสัมพันธ์ และความผูกพันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีหลายแง่มุมที่ซ้อนทับกับแนวคิดของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานที่สุดของการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ โดยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จะแตกต่างกันไปตามความใกล้ชิด การเปิดเผยตนเอง ช่วงเวลา การพึ่งพาอาศัยกัน และการกระจายอำนาจ โดยมีหัวข้อ หรือแนวโน้มหลักที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครอบครัว ความเป็นญาติ มิตรภาพ ความรัก การสมรส การดำเนินธุรกิจ การจ้างงาน ความเป็นเพื่อนบ้าน ค่านิยม การค้าจูน ความเป็นปึกแผ่น และอาจอยู่ภายใต้กฎหมาย บรรทัดฐาน หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคล และเกิดเป็นรากฐานของสังคมและกลุ่มทางสังคม และเกิดขึ้นเมื่อบุคคลติดต่อสื่อสาร หรือ มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ภายในบริบททางสังคมที่เฉพาะเจาะจง และเติบโตได้ด้วยการประนีประนอมอย่างยุติธรรมกันทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์ หรือการติดต่อระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า โดยมีพื้นฐานจากการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อชีวิตทั้งในแง่ส่วนตัวและการทำงาน โดยสัมพันธภาพนี้อาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างกัน รวมทั้งการสื่อสารเพื่อสัมพันธภาพ ต้องมีการสื่อสารต่อกันอย่างเหมาะสม และบรรลุวัตถุประสงค์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านที่ 1 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิติวงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของครูที่สอนต่างระดับชั้น 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 2.79 โดยมีคะแนนของความสุขทางกายและความสุขทางใจเท่ากับ 2.87 และเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ 2) ระดับความสุขในการทำงานของครู จำแนกตามชั้นที่สอน พบว่า ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียง ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน และ 4) โมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 256.03; $p = 08.1$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 277 ค่า GFI เท่ากับ 0.90 ค่า NFI เท่ากับ 0.98 และค่า RFI เท่ากับ 0.97

ถิรรัตน์ พิมพากรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรมเมืองพัทยาในระบบสมาชิกของสมาคมโรงแรมไทย โดยสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 399 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.79 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50-0.88 2) ระดับความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด คือ 1) ความสำคัญของงาน รองลงมา ได้แก่ 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ความคิดเชิงบวก 4) ผู้นำและนโยบาย และ 5) ความมีอิสระในการทำงาน

นันทพร ทองลิ่ม (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงาน และความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจางาน ผ่านความสุขในการทำงาน มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออก จากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน โดยศึกษาจากพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตพื้นที่ ภาคตะวันตก จำนวน 288 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพต่อหัวหน้างาน และสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ใน ระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการลาออกจากการงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และมีระดับความคิดเห็นต่อความไม่มั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานและสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความสุข ในการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลบวกต่อความตั้งใจลาออก แต่ในขณะที่ความสุขในการทำงาน ส่งผลเชิงลบต่อการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทย เขตพื้นที่ตะวันตก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุมาลี ทองดี (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผล ต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-15 ปี ปฏิบัติงานสายคณาจารย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุ ษในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากที่สุด 4 ด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

Holden (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงาน พบว่า รายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยพบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน และระหว่างบุคคลอื่น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสำคัญ ต่อพฤติกรรมและความสุขในการปฏิบัติภารกิจของบุคลากร เพราะการสนับสนุนทัศนคติส่วนบุคคล

ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดี เป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน คนที่แตกต่างกัน ก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกัน หรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการดีที่จะช่วยสร้างความสุขในที่ทำงาน และช่วยนำพาวงค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง การมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถพัฒนาตนเองให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ และสัมพันธภาพอันดีนี้ จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศอันดีในหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความสามัคคี และความสุขในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

ปัจจัยที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เบญจมาศ ลักษณิยานนท์ (2561) ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจเข้าทำงาน และการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะพิจารณาให้ค่าตอบแทนแตกต่างกันตามภาระความรับผิดชอบ ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความยากง่ายของงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม มักพบปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่างบจ่าย ในส่วนของพนักงานเอง อาจจะรู้สึกไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ ดังนั้น จึงต้องหาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งกับองค์กรและกับพนักงาน

จันทร์เพ็ญ มินคร (2561) ได้แบ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Monetary compensation) ประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct monetary compensation) ประกอบด้วย เงินเดือน หรือค่าจ้างที่เป็นค่าตอบแทนพื้นฐาน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินคิดตามผลงาน ได้แก่ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect monetary compensation) คือ สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ และการบริการที่บุคลากรได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน และค่าจ้าง เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพและชีวิต เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-monetary compensation) ประกอบด้วย

2.1 รางวัลตอบแทนด้านอาชีพ (Career reward) เป็นรางวัลตอบแทนให้บุคลากร เพื่อให้มีอาชีพที่มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าพัฒนาตนเอง และมีความยืดหยุ่นในอาชีพ ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อต้องการ

2.2 รางวัลตอบแทนด้านสังคม (Social reward) เป็นรางวัลตอบแทนในด้านสถานภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การให้การยกย่องชมเชยผลการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564) ได้ให้นิยามเรื่องค่าตอบแทนไว้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้างและพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นการจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจะเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน และเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ฉัตรลัญช์ โพธิ์ไพจิตร (2565) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) คือ รูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทน หรือรางวัลให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัท หรือองค์กร สามารถแบ่งรูปแบบของค่าตอบแทนได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial benefits)

- 1.1 ทางตรง (Direct) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส เงินค่านายหน้า
- 1.2 ทางอ้อม (Indirect) เช่น ด้านสุขภาพ ด้านสวัสดิการและสังคม เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-financial benefits)

2.1 ด้านงาน (Job) เช่น ความน่าสนใจของงาน งานที่ท้าทาย การได้รับผิดชอบ โอกาสที่ได้รับการยอมรับ รวมไปถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job environment) เช่น มีนโยบายที่ดี หัวหน้างานมีความสามารถ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ สวัสดิการ หรือสวัสดิภาพ (Welfare) คือ การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดี หรือ Well-being คือ ภาวะการมีสุขภาพดีและมีความสุขในองค์กร ซึ่งในด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดี ซึ่งการทำให้เกิดภาวะที่มีความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ต้องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างองค์กรรัฐบาลและสหภาพแรงงานด้วย

Milkovich, Newman, and Gerhart (2011) ได้กำหนดรูปแบบของประเภทค่าตอบแทนจากการทำงานไว้ทั้งหมด 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Cash compensation)

คือ เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับพนักงานในองค์กร เช่น เงินเดือน 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare benefits) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นการปกป้องการสูญเสียรายได้ของพนักงาน (Income protection) เป็นการคุ้มครองรายได้ และปกป้องพนักงานจากความเสียหายทางการเงิน โดยองค์กรจัดหากองทุน หรือสวัสดิการพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชดเชยรายได้ โครงการเกษียณอายุและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบางส่วนจะถูกบังคับจากกฎหมาย เช่น เงินประกันสังคม

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่องค์กรต้องจ่ายตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูล หรือค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน หรือเรียกว่าสวัสดิการ เช่น เงินชดเชย สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันสังคม และค่ารักษาพยาบาล การลาโดยได้รับค่าจ้าง การประกันสุขภาพและชีวิต เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ฤติมา บุญบำรุง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูเพศหญิงและครูเพศชายมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .05$) โดยครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความสุขมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และ 3) แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

เขต 3 อำเภอสัตหีบ ควรมุ่งเน้นให้บุคคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสื่อการเรียน การสอน ห้องจัดกิจกรรม และห้องเรียนต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อครูผู้สอนและผู้เรียน

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า เงินเดือนที่สูง สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูง เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ และนอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การมีสวัสดิการ หรือรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ที่มาจากการพิจารณาตามระเบียบกฎเกณฑ์นั้น จะทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง และ 2) ทราบแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านยางสูง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้ ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวม รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกัน การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ผลตอบแทนทางอ้อมคติดี สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ความตั้งใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล

กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน รวมถึงครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนในการทำงานและด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ด้านความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด คือ บุคลากรตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรภูมิใจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึก มีแรงกระตุ้น และเสริมสร้างพลังในการทำงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ Multiple regression analysis พบว่า ด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องคำนึงซึ่งเป็นนายจ้างควรจัดให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เพราะจะช่วยให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขและเกิดความผูกพันกับองค์กร การให้ความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับ จะเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร การพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

กับปัจจัยที่ 3 ด้านความสำเร็จของงาน

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้ทำงานสำเร็จ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมของงาน ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทันตามกำหนดเวลาและความพอใจในผล การปฏิบัติงาน

สุติดา สุปิณะ, อรยา เรียบโรสงค์ และชิติรัตน์ วงษ์กาฬสินธ์ (2563) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

วันดี สุตสวาท (2566) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน เป็นการปฏิบัติงานที่สำเร็จคล่องตามเป้าหมายตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

Gattiker and Larwood (1986, pp. 78-94) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Job success) เป็นการรับรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้น จากการได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงาน ภายในองค์กรของบุคคล โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตน ประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ด้านการเงิน (Financial success) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success)

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ สร้างความพึงพอใจและเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต อันเป็นผลมาจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านที่ 3 ด้านความสำเร็จของงาน

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะของครู ได้แก่ ครูจำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.79 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดย Scheffe's test ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและวิทยฐานะของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.62-0.78 และความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Scheffe's test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษา พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความริ้นรมย์ในงานอยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

วันชพร เก่าชะ และฉิม โสณ วิชาญ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-Test, F-test (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple regression analysis ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับความสำคัญมาก

วินัย เจียรวัฒนาวิทย์ (2562) เพื่อศึกษาความความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ย่งสง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีอยู่ 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรักในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน

กอบกุล ตะปะแสง (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

นราศิริ เขียวอ่อน (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง จำนวน 427 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และ 2) กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านความสำเร็จในงานอยู่ที่ระดับมาก ตามลำดับ

สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครู โรงเรียนสารสาสน์ ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า คุณครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับมาก และการบูรณาการ

ทางสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย สิทธิส่วนบุคคล ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง คุณครูมีระดับความสุข ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความสำคัญ ต่อพฤติกรรมและความสุขในการปฏิบัติกรของบุคคล เพราะการที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้และรับรู้ ได้ว่า ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการรับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย การมีอิสระในการทำงาน จึงเกิดผลลัพธ์การทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความสุขในการปฏิบัติ ตลอดจนได้รับรางวัล ตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ อันจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาต่อไป

ปัจจัยที่ 4 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

วรรณิชา จันทร์เปรม (2558) ได้สรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บริหาร องค์กรว่า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมิตรภาพอันดี ได้รับการยอมรับและการช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาและองค์กร ที่เป็นทั้งเรื่องงานและไม่สัมพันธ์กับงาน โดยเกิดจากการตีความ ของบุคลากร และส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้บุคลากรตอบแทนองค์กร

อังศินันท์ อินทรกำแหง และวรสรณ์ เนตรทิพย์ (2564) กล่าวว่า การสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนแก่บุคลากร ของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เพื่อให้การดำเนินงานด้านสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค ประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่ทรัพยากรของหน่วยงานจะมีอยู่

Whetton and Cameron (1995) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการอธิบายถึงการสร้างความสัมพันธ์ และแสดงภาพรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา เช่น การยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจสำหรับความพยายาม ในการทำงาน การแสดงความพึงพอใจ การสนับสนุนสำหรับการพัฒนาอาชีพ การแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงความเห็นอกเห็นใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน

คือ ผู้ที่มีความเข้าใจในความปรารถนาของผู้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาความสมดุลระหว่างงานและความรับผิดชอบ

Wayne, Shore and Liden (2010) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กรว่า องค์กรนั้นได้ให้ความสำคัญต่อตัวพนักงานหรือไม่ มองเห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเป็นห่วงในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน โดยที่ได้แสดงออกให้พนักงานได้เห็น ว่า องค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและได้ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของตัวพนักงาน คุณเลในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมในด้านการทำงานของตัวพนักงาน และพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อตัวพนักงานทำงานผิดพลาด

Eisenberger (1986) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรด้านการปฏิบัติงาน คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจหากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมด้านสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้การสนับสนุนแก่บุคลากรของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทั้งที่เป็นเรื่องงาน และที่ไม่สัมพันธ์กับงาน การมองเห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเป็นห่วงในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน โดยที่ได้แสดงออกให้พนักงานได้เห็น ว่า องค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและได้ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของตัวพนักงาน ทำให้บุคลากรได้รับมิตรภาพอันดี ได้รับการยอมรับและการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านที่ 4 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จินดาวรรณ งามทอง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม และตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ซึ่งพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $X^2 = 2.65$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $RMR = .015$ และ $RMSEA = .00$ ตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัวและสุขภาพ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับผู้บัญชา และตัวแปรสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .38, .32, .16, -.13 และ .11

ตามลำดับ และตัวแปรสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .18 และ -.08 ตามลำดับ

กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ความรับผิดชอบ การยอมรับความขัดแย้ง ความเสี่ยงของงาน การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การให้รางวัล และ โครงสร้างองค์กร 2) การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .089$) กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ Multiple regression analysis พบว่า ด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และด้านปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

กียรติกร สุภาพรหม (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการทำงานขององค์กร เพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ (X_2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_3)

Avolio and Walumbwa (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนำ (Leadership) การสนับสนุน (Support) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative work behavior) โดยใช้แนวทางหลายระดับ (Multilevel approach) ผู้เขียนได้สำรวจบทบาทของผู้นำในระดับบุคคลและระดับองค์กร ที่มีผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า การนำที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรมมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจและสนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาแนวทางการนำที่เน้นการสนับสนุน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของนวัตกรรมในองค์กร การวิจัยนี้ มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในยุคที่มีการแข่งขันสูง

Hirst et al. (2022) ได้ศึกษาการสำรวจบทบาทของการสนับสนุนจากผู้นำ (Leader support) ในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative work behaviors) โดยมีผลของความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) เป็นตัวกลาง (Mediating effect) ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเสนอความคิดใหม่ ๆ และทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ การวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ความปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงการสนับสนุนของผู้นำ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยทางจิตวิทยา จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อเพิ่มพูนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในที่ทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อพฤติกรรมและความสุขในการปฏิบัติการของบุคคล เพราะการสนับสนุนจากผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำเป็นกลไกสำคัญ ที่ช่วยเชื่อมโยงการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่สร้างสรรค์มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อผู้นำ สามารถสร้างความไว้วางใจ และสนับสนุนให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข

ความหมายของความสุข

ความสุข มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม ความหมายของความสุข โดยสามารถมองได้จากหลายมุมมอง จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความสุขไว้ ดังนี้

นอร์ปาซีเยห์ ภูนา (2562) ได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวตน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิต ของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ฉัฐวิณั ฉายสุวรรณ (2564) ได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนิน ชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยการแสวงหา และการกระทำในการสร้างสรรค์ ของตนเอง โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำ หรือความสำเร็จนั้น นำไปสู่การปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2565) ได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนา เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหากันอยู่ แต่ที่จริงความสุขนั้น เราสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ทันที ก็คือในจิตใจนี้เอง เมื่อใดที่มนุษย์มีศรัทธา มีเมตตา มีไมตรีธรรม มีความสดชื่น เบิกบาน ผ่องใส ความสุขก็เกิดขึ้นในใจเมื่อนั้นทันที

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึก สบายใจ ผ่อนคลาย ความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความรัก ความผูกพัน ความหมายของชีวิต

Veenhoven (2016) ได้กล่าวถึง ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบ ชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เราารู้สึกชอบ หรือ พึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง

ขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่า ตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าการใช้ชีวิตตนเองย่ำแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น เพราะฉะนั้น ความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา

Seligman (2005) ได้กล่าวถึงความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นบุคคลที่มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีกว่าคนทั่วไป ร่าเริง อารมณ์ดี มีเรื่องให้สามารถหัวเราะได้ตลอดเวลา

Manion (2003) ได้กล่าวถึงความสุข คือ สภาวะเข้มข้นที่เต็มไปด้วยความคิดบวก มีอารมณ์ร่าเริงสดใส มีความเบิกบาน และแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นตัว

Layard (2005) ได้กล่าวถึงความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนาน และเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

World Happiness Report (2019) ความสุขที่เรากำลังจะพูดถึงกันอยู่นี้ ไม่ใช่ความสุขในเชิงศาสนา แต่เรากำลังพูดถึงความสุขในทางโลก ที่ช่วยทำให้สภาวะทางอารมณ์ของเราสมบูรณ์พร้อม ทำให้เราไม่เจ็บป่วยทั้งร่างกายและสภาพจิตใจ ความสุขยังช่วยให้เรามีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น ช่วยเหลาทักษะการเข้าสังคมให้แหลมคมมากขึ้น ซึ่งท้ายที่สุด สิ่งที่มีความสุขได้สร้างขึ้น ก็จะกลับมาช่วยสร้างความสุขให้เราอีกทอด และจะกลายเป็นวงจรแห่งความสุขที่ช่วยสนับสนุนให้เรามีความสุขต่อไปเรื่อย ๆ

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล และบริบททางวัฒนธรรม อาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับสิ่งที่ต้องการ หรือจากปัจจัยภายใน เช่น ทักษะคิดและมุมมองต่อโลก การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขจะช่วยให้สามารถพัฒนาความสุขในชีวิตได้อย่างเหมาะสม โดยการสร้างสมดุลระหว่างการแสวงหาความพึงพอใจ และการแสวงหาความหมาย รวมถึงเป้าหมายที่สำคัญในชีวิต

ความสำคัญของความสุข

ความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจทางโลก หรือการประสบความสำเร็จ แต่อยู่ที่คุณภาพของจิตวิญญาณ คำว่า “ความสุข” มีคำอุปมาที่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นคำอุปมาด้านอารมณ์ความรู้สึก คำอุปมากำหนดแนวคิดความสุข คำอุปมาตามธรรมชาติลักษณะของความสุข ซึ่งความสุขสอดคล้องกับพฤติกรรมทางสรีรวิทยา และการตอบสนองที่แสดงออก เช่น การยิ้ม ทำให้เรามีความสุข ทำให้เรารู้สึกพึงพอใจ (Kovacs, 2008, pp. 131-143)

โทซิทากะ โมจิซูกิ (2553, หน้า 101) กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า “คนที่มีความสุข จะหาหนทางเข้าใกล้สิ่งที่ทำให้ตนเองมีความสุข ขณะเดียวกันก็จะหลีกเลี่ยงให้ห่างจากสิ่งที่ทำให้

เป็นทุกข์ไปพร้อม ๆ กัน” ความสุขนั้นมีอยู่ในตัวของคนเราทุกคนเป็นปกติ ไม่มีอะไรที่ต้องทำ เพื่อให้ได้มานับอยู่กับตัวเราเสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติที่แท้จริง

ทศวรรณ ขาวพราย (2560, หน้า 14) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ 5 กลยุทธ์ การถอดรหัสความสุข หรือเรียกว่า Thai S-M-I-L-E Principle โดยการนำหลักการทั้งของตะวันออกและตะวันตก มาผสมผสานกับแนวคิดพื้นฐานทางพุทธศาสนา กำหนดเป็นกลยุทธ์ 5 ประการ ให้ทุกคนสามารถ “ถอดรหัสความสุข” เพื่อขึ้นนำเส้นทางสู่ความสำเร็จในชีวิต ดังนี้

1. ชื่นชมศักยภาพของต่อมสุขใจ รู้จักต่อมสุขใจ และชื่นชมศักยภาพไว้ใจจำกัด ที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวคุณ (S-Self swareness)
2. มีอิสระในการบริหารความสุข เป็นการเพิ่มอารมณ์ทางบวกเพื่อรับมือกับความเครียด (M-Manage emotion)
3. สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุข เป็นการรู้จักสร้างเส้นทางเดินไปสู่เป้าหมาย เพื่อสร้างวิถีแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง (I-Innovate inspiration)
4. ฟังเสียงความสุข เป็นการรู้จักฟังเสียงความสุขด้วยสมองและหัวใจ เข้าใจธรรมชาติของความเครียดของคนที่อยู่รอบข้าง (L-Listen with head and heart)
5. ต่อยอดความสุขสู่สังคม รู้จักเปิดกว้างและปล่อยวางเพื่อยกระดับต่อมความสุข (E-Enhance social happiness)

สรุปได้ว่า ความสุข เป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตที่ไม่ขึ้นอยู่กับอำนาจ หรือความสำเร็จทางโลก แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของจิตวิญญาณและการจัดการอารมณ์ ความสุขมีอยู่ในตัวเราทุกคน เป็นธรรมชาติที่แท้จริง ประกอบด้วยการรู้จักตนเอง การบริหารจัดการอารมณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การฟังเสียงความสุข และการเพิ่มความสุขในสังคม นอกจากนี้ คนที่มีความสุข มักมีลักษณะปรับตัวได้ดี สามารถจัดการกับอารมณ์และมองโลกในแง่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ชีวิตมีความหมายและเติมเต็ม

ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพอใจและความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของความสุข ในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขไว้ ดังนี้

ปิยวรรณ คิดการ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกอิ่มเอมใจ มีความสุขระหว่างการทำงาน สนุกกับงาน ที่ตนเองได้รับมอบหมาย และงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เกิดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้

ในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ราบรื่น เกิดผลการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

นัจวีณ ฉายสุวรรณ (2564, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งเกิดจากการประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิต โดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เรารู้สึกชอบ หรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลง ขึ้นลงง่าย มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้น ในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

นवल สมศรี (2564) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ในงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน

สุวรรณิ ฉลาดเอื้อ (2565, หน้า 25) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย หรือตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และความสำเร็จในงาน จะนำมาซึ่ง ความรู้สึกรักความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ และอาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่สำคัญของความสุข คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงาน และไม่รู้สึกวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน

อดิศร ศรีอำนาจ (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการที่คนมาทำงาน อย่างมีความสุข มีความรู้สึกดี ๆ สนุกกับการทำงาน ผูกพันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการสร้างสรรคความรู้ หรือสิ่งใหม่ ๆ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ ความรู้สึกสนุกในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน ประารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัย ส่วนบุคคล นำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

Lyubomirsky (2001, p. 55) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เกิดขึ้นได้จากปัจจัย ที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม

Manion (2003, p. 3) กล่าวว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปรารถนาสนใจ นำไปสู่ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจและสนุกสนานที่เกิดขึ้น จากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน โดยรวมถึงความรู้สึกอิ่มเอมใจ ในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และ การเห็นคุณค่าของงานที่ทำ นอกจากนี้ ความสุขในการปฏิบัติงาน ยังเกี่ยวข้องกับ การประเมินชีวิตโดยรวมของแต่ละบุคคล ความรู้สึกภาคภูมิใจ และการมีอารมณ์มั่นคง การบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดจะนำมาซึ่งความรักและผูกพันในงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความสุข ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อทั้งบุคคลและองค์กรในด้านการสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ดี และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน

มัทธนา อ่อนนุ่ม (2558) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน (Happy workplace) ซึ่งเป็นการรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเจ้าหน้าที่ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่า ความสุขในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ด้านความรักในงาน (Love at work) 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

พิรงรอง โชติชนสกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านความพึงพอใจในงาน และ 5) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ภณิศา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร ซึ่งสามารถอธิบายขององค์ประกอบ ของความสุขในการทำงานได้ จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความรื่นรมย์ ในงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในงาน

ศกถวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความภูมิใจในงานที่ทำ รับรู้ว่าจะงานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกรู้ว่าได้รับแรงกระตุ้นส่งเสริมในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีสุขภาพดี 2) มีน้ำใจงาม และเอื้ออาทรต่อกันและกัน ในองค์กร 3) การผ่อนคลายการทำงาน หรือการใช้ชีวิต 4) การใฝ่เรียนรู้ 5) มีคุณธรรม 6) การเงิน การปลอดหนี้ 7) ครอบครัวที่ดี และ 8) สังคมดี

ลฎาภา มาตผุย และสถิรพร เขาวนชัย (2563) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นการที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ฟังพอใจ และศรัทธาในงานที่ทำ ความพึงพอใจเมื่อทำงานได้ผลดี มีความก้าวหน้า มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานอย่างไม่เครียด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความสนุกสนานในการทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพต่อไป และมีการยกย่องนับถือในหมู่คนทำงาน โดยมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน จำนวน 9 ประการ ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy body) 2) ผ่อนคลาย (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy work-life)

อัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ 1) ด้านการเงินและค่าตอบแทน และ 2) ด้านการผ่อนคลาย

สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565, หน้า 11-12) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครู โรงเรียนสารสาสน์ ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

อดิศร ศรีอำนาจ (2565, หน้า 56) ได้ศึกษาปัจจัยด้านความสุขที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานร้านค้าธุรกิจค้าปลีกเซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย พบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน มีทั้งหมด 4 ประการ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love at work) 3) ความสำเร็จ (Achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การเป็นที่ยอมรับ 3) ความรักในงาน และ 4) การติดต่อสื่อสาร

พิชญา บุตรธำมาศ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยมีองค์ประกอบในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสัมพันธภาพ 2) ด้านผลสำเร็จของงาน 3) ด้านความรักในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566) ได้กล่าวถึง ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดภายในจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน ได้รับความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านอารมณ์เชิงบวก 2) ด้านการเงินและค่าตอบแทน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ 4) ด้านความพึงพอใจในงาน

นัจฉริ เจริญสุข (2566) ได้พัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า สภาพความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงาน มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านอารมณ์เชิงบวก 7) ด้านการเป็นผู้ให้ และ 8) ด้านความสัมพันธ์ที่ดี

Manion (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Gebba, Khan, and Khan (2019) ได้ศึกษาเคล็ดลับแห่งความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพเอกชนในคูไบ ผลการวิจัย พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงทางการเงิน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 4) ด้านค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ และ 5) ด้านโอกาสในการได้รับการยอมรับและการพัฒนาอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงานตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการสังเคราะห์ห้วงที่ประกอบของความสูงในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบความสูง ในการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงาน															สรุป ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1. การเป็นที่ยอมรับ	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100.00
2. ความรักในงาน	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	73.33
3. ความสำเร็จในงาน	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	77.33
4. การติดต่อสัมพันธ์	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	60.00
5. สุขภาพดี	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	60.00
6. น้ำใจงาม น้ำใจดี	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	20.00
7. คุณธรรม	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	20.00
8. ผ่อนคลาย	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.00
9. ใฝ่เรียนรู้	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.00

Gebba, Khan, and Khan (2019)

Manion (2003)

นฤจิ เจริญสุข (2566)

ศุภักษรณ พวงชมพูแดง (2566)

พญญา นุตราจารีย์ (2565)

จุรภัทร โพธิ์บาทะ (2565)

อติสร ศรีอำนวย (2565)

สุวรรณ ฤทธาเดอ (2565)

องครพวง วงศ์พันธุ์ (2564)

สุภา มาตย์ และศิริพร เทวัญชัย (2563)

ศกสรรณ วงษ์แดง (2561)

ศศิศา นฤทวิ (2561)

พวงอง โสทธิษสกุล (2559)

จุรวิมล ไทยประเสริฐ (2559)

มณฑนา อ่อนอม (2558)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบความสุ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100.00
10. การเงิน	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	-	✓	5	33.33
11. ครอบคลุม	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	13.33
12. สังคม	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	13.33
13. ความพึงพอใจในงาน	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	3	20.0	
14. ความรับผิดชอบในงาน	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.67	
15. ความกระตือรือร้น	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.67	
16. อารมณ์ทางบวก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	6.67	
17. ลักษณะของงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	6.67	
18. สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	6.67

จากตารางที่ 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยเลือกที่มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นองค์ประกอบในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกและจัดเรียง แต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักร้อยละ โดยแต่ละองค์ประกอบได้มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษา ให้ความหมายไว้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเป็นที่ยอมรับ

มัทธนา อ่อนน้อม (2558) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคลากร รับรู้ว่าจะได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึง ความพยายามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับมอบหมาย ให้ทำโครงการพิเศษ และมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าจะตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของคนที่ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ คือ การยอมรับจากองค์กร รวมถึง การได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างที่ร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งทำให้มีความมั่นใจ และพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณภาพ มากยิ่งขึ้น

อดิศร ศรีอำนาจ (2565) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การที่ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถ หัวหน้างานให้การยอมรับและไว้วางใจ

อกนิษฐ์ อนันตะ (2566) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าจะตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายาม และมีความประทับใจในเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับความหวังดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับการมอบหมาย ให้ทำโครงการพิเศษและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Manion (2003) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าจะตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคนที่เกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับ

การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้ อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขและรับรู้ถึงการยอมรับ จากผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยเป็นความรู้สึกในเชิงบวกที่ผู้อื่นรับรู้ถึง ความพยายาม ความสามารถ และยอมรับผลการปฏิบัติงานของบุคคล จนได้รับความไว้วางใจและมั่นใจ ให้ได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญ ที่สอดคล้องกับความรู้ของตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 ความรักในงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ใดที่ตนวางไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรม ที่ตนเองได้ทำ

มัทธนา อ่อนน้อม (2558) กล่าวว่า ความรักในงาน (Love of the work) คือ การที่บุคคลากรรับรู้ ว่า ตนเองมีความรักและผูกพันกันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ถึงพันธกิจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน บรรณา ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

อดิศร ศรีอำนาจ (2565, หน้า 56) กล่าวว่า ความรักในงาน (Love at work) คือ การรับรู้ ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ

อกนิษฐ์ อนันตะ (2566) กล่าวว่า ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่า ตนเองมีความรัก ความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่า ตนมีพันธกิจกับงาน ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และบรรณาที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่า ตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดี ในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน สนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงาน และบรรณาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

สรุปได้ว่า ความรักในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นองค์ประกอบของงานด้วยความกระตือรือร้น และรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย บรรณานาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเป็นสุข

องค์ประกอบที่ 3 ความสำเร็จในงาน

ศิริพร สอนไชยา (2558) กล่าวว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายงาน แล้วสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ปรากฏว่าเป็นไปตามเป้าหมายต่อไป ส่วนประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในขั้นสุดท้าย

จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การรู้สึกเป็นสุขที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระ ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า มีผลทำให้เกิดความภูมิใจ และหาหนทางที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อทำงานสำเร็จ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมของงาน ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทันตามกำหนดเวลา และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

Gattiker and Larwood (1986, pp. 78-94) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Job success) เป็นการรับรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามตำแหน่งงานภายในองค์กรของบุคคล โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตน ประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน (Work role success) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ด้านการเงิน (Financial success) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical success)

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบที่ 4 การติดต่อสัมพันธ์

มันทนา อ่อนน้อม (2558) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การที่บุคลากรรับรู้ถึงสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากร กลุ่มผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยมี

การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดูแลกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกเป็นสุข และรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

จิรวัดน์ ไทยประเสริฐ (2559) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

อดิศร ศรีอำนาจ (2565, หน้า 56) ได้กล่าวถึง การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ว่า คือ การที่พนักงานมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดคุยกันอย่างเป็นมิตร เป็นกันเอง

วิกิพีเดีย (2567) ให้ความหมายถึงการติดต่อสัมพันธ์ว่า หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่านั้นติดต่อกัน จะทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย มีความเข้าใจกัน และรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ของโลก นอกจากนี้ ก็จะทำให้รู้จักตนเองด้วย เพราะการสื่อสารเป็นเหมือนภาพสะท้อนที่กลับมาหาตัวเอง คนที่ขาดการสื่อสารระหว่างบุคคล จะเป็นคนที่ขาดความเข้าใจความต้องการ และความจำเป็นอันแตกต่าง และหลากหลายของบุคคลอื่น ยิ่งคนที่มีการสื่อสารระหว่างบุคคลมากเพียงใด ก็จะยิ่งเพิ่มการรู้จักตัวเอง และการรู้จักคนอื่นมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ข้อมูลที่เราได้มาจากการสื่อสารระหว่างบุคคล นอกจากจะเป็นประโยชน์ในการปรับตัวเองแล้ว ยังแสดงว่า ตัวเองมีความสามารถในการสื่อสารกับคนอื่นอีกด้วย

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเพื่อสัมพันธ์ภาพ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการสื่อสารต่อกันอย่างเหมาะสมและบรรลुวัตถุประสงค์การสื่อสาร โดยการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารเหล่านั้น ทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้คู่สื่อสารเกิดความรู้สึกพอใจ ชอบพอ ประทับใจผูกพัน และเสริมสร้างสมาชิกที่ดีขององค์กร

สรุปได้ว่า การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล อันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือมากกว่านั้น และการติดต่อสื่อสารนี้ ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงสัมพันธ์ภาพและการแสดงพฤติกรรมอันดีระหว่างบุคลากร กลุ่มผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ทำให้เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกเป็นสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จุฑามาศ เสถียรพันธ์ (2558) ได้ทำการพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่นับถือศาสนาและมีระดับรายได้แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง -0.14-0.95 เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังของงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกทางบวก และความอดทนต่อสถานการณ์ทางลบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.94, 0.91, 0.91, 0.84, 0.78, 0.68, และ -0.14 ตามลำดับ และผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่า Chi-square = 407.70, df = 595, p = 1.000, RMSEA = 0.000, AGFI = 0.90, GFI = 0.94, CFI = 1.00, SRMR = 0.037 โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิต ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในครอบครัว และความสุขในชีวิต ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี มีค่า Chi-square = 11.45, df = 27, p = 0.995, RMSEA = 0.000, AGF = 0.98, GFI = 1.000, CFI = 1.000, SRMR = 0.003 โดยตัวแปรแฝงในโมเดลร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตได้ร้อยละ 88 แสดงว่า ความสุขในชีวิตได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในครอบครัว และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากความสุขในการปฏิบัติงาน

ชวนพิศ นาเลียง (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิทยาเขตต่างกัน มีความสุขไม่แตกต่างกัน ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขจากการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงาน และความพยายามในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยสามารถร่วมทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ศิลปากร ได้ร้อยละ 48.3 และแนวทางในการส่งเสริมความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ใส่ใจใน ครอบครัวของพนักงานให้มากขึ้น ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหา ให้การพัฒนา พนักงานโดยเข้ารับการอบรม เข้าร่วมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ และพนักงานต้องตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ รักองค์กร เสียสละ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร

มณฑนา อ่อนน้อม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุข ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 243 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความสุข ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิรงรอง โชติชนสกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็นด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยจำแนกต่าง ๆ ได้แก่ ความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.73 ในประเด็น ได้รับการร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ท่านและผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน และประเด็นได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ณัฐปภัสร ตั้งพานทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานของเภสัชกรกลุ่มงานอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก แบ่งออกได้เป็นตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับ

ตัวเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน เป็นต้น ที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกรักในองค์กร และมีการแสดงพฤติกรรมที่จะทุ่มเทและเต็มใจในการทำงาน เพื่อต้องการสร้างประโยชน์ให้องค์กร

ปิยวรรณ คิดการ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานมีค่ามากที่สุด และจากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจยังพอมีความสุข ในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ไม่มากเท่าใดนัก พอกับความสะดวกราบรื่นในการปฏิบัติงาน ที่บ่อยครั้งเกิดความข้องใจในการปฏิบัติงาน สาเหตุและปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการปฏิบัติงาน มีระดับสาเหตุและปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ ความไม่ชัดเจนในคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมาย แนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงาน มี 2 แนวทาง คือ แนวทาง การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเรียนรู้และทำความเข้าใจในลักษณะงานใหม่ ๆ การทำใจยอมรับกับแรงกดดัน และผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น และการตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงานอันที่พึงพอใจ ส่วนอีกแนวทางหนึ่ง เป็นแนวทางการพัฒนาที่ขอรับการสนับสนุนจากและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ที่พอเพียงและมีคุณภาพ สำหรับการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ และความชัดเจนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2561) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ผลการศึกษา พบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยรวมความสุขในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ธุรกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทธุรกิจแล้ว จะพบได้ว่า พนักงานในธุรกิจโรงแรมและพนักงาน ในธุรกิจคมนาคมขนส่ง เป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสุขในการทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับ พนักงานในธุรกิจที่เหลือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบการถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า มี 5 ตัวแปรองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความสุขในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการได้ร้อยละ 63.6 ประกอบด้วย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน โอกาสความก้าวหน้า และสุขภาพร่างกาย ตามลำดับอำนาจการทำงาน ดังนั้น หากธุรกิจสามารถใช้กระบวนการและเครื่องมือในการคัดเลือก

พนักงานเพื่อวัดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และทัศนคติเชิงบวกต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงมีการจัดแผนงานพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ จะส่งผลให้องค์กรได้พนักงานที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข

ภณิดา บุญทวี (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษา พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความริ้นรมย์ในงานอยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงานเขตราชวัชรบุรีนคร กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ศักยภาพของตน ระดับการมองโลกในแง่บวก และระดับความสุขในการทำงาน และสร้างสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดการรับรู้ศักยภาพของตน แบบวัดการมองโลกในแง่บวก และแบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าความเที่ยงของแบบวัดแต่ละฉบับ คือ 0.70, .57 และ 0.80 ตามลำดับ ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ศักยภาพของตน การมองโลกในแง่บวก และความสุขในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ศักยภาพของต้อมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถใช้ทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 5 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.26Z1$

วันชพร เล่าชะ และชัชมน โสณ วิสิฐนุชิจิภา (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 250 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-Test, F-test (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple regression analysis ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับความสำคัญมาก

นุรป่าชียะห์ ฎุนา (2562) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.77, 0.87, 0.81 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (ค่าระดับความสุข เท่ากับ 72.80) โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุข เท่ากับ 83.80) รองลงมา คือ ความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุข เท่ากับ 82.20) และความสุข ในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุข เท่ากับ 58.00) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

เบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน การเป็นที่ยอมรับ สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความสุขในการทำงาน จากการทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และค่าตอบแทน และการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน การเป็นที่ยอมรับ สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี ทองดี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากร จำนวน 93 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples t-Test, F-test, One-way ANOVA, Least significant difference และ Pearson correlation coefficient ผลการวิจัย พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ฉัฐวิณี นายสุวรรณ (2564) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวน 73 คน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน และด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในงาน ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุธีรา สิวมา (2564) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและศึกษา แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับครู จำนวน 600 คน และการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูจำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ครูควรได้รับการประเมินตรงตามความสามารถและความถนัด ได้รับโอกาสในการลาศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรมตามความต้องการ โรงเรียนควรมีความร่มรื่น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ควรมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ครูควรเป็นผู้ที่มีความจริงจัง อุตสาหะดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและมีจิตสาธารณะ ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถพูดคุยให้คำปรึกษาได้ ด้านบรรยากาศองค์กร ควรมีการวางโครงสร้างการทำงานที่แน่นอน มีการให้รางวัลในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น และรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านบรรยากาศในครอบครัว ครูควรใช้เวลากับครอบครัว ในการพูดคุยทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ

ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ปัจจัยด้านการทำงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับด้านความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นในอันดับสูงสุด คือ บุคลากรตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรภูมิใจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยในอันดับต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น และเสริมสร้างพลังในการทำงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ Multiple regression analysis พบว่า ด้านปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และด้านปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน และการติดต่อสื่อสารตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุอัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนเพศวิถีประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสารสาสน์ ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่าคุณครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง และอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย สิทธิส่วนบุคคล ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ และการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คุณครูมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรักในงานและการเป็นที่ยอมรับ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน

พิชญา บุตรชาจารย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การเปรียบเทียบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง (2566) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ครูที่มีเพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน จะมีความสุข ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และแนวทางการส่งเสริม ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมเรื่องค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรให้การช่วยเหลือ ดูแล สวัสดิการที่พึงจะได้รับสำหรับครูอัตราจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และ พิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนครูอัตราจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจปัจจุบัน

กิตติกร สุภาพรหม (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายลเย เขต 3 ซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน ของครู ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนในการทำงานขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติระดับ .01 ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

งานวิจัยต่างประเทศ

Andrew (2011) ได้ศึกษา The differentiating quotient for happiness at work ผลการศึกษา พบว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งนอกและในที่ทำงาน โดยจะพยายามหาสิ่งต่าง ๆ มาเติมเต็มชีวิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุข จะเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่า และสามารถตั้งรับกับความกดดันต่าง ๆ การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบ ๆ ตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน โดยการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ก็จะทำให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสุขไปด้วย โดยผู้นำควรสร้างความสามัคคี สร้างการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพภายในองค์กรมากขึ้น เพราะองค์กรต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้

Aziz et al. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงานของนักวิชาการประเทศมาเลเซีย (Personality and happiness among academicians in Malaysia) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 317 คน ซึ่งวิธีการสำรวจได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ของเขตของความสุขในแง่ของอารมณ์ และความรู้ ความเข้าใจในช่วงของชีวิต ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบในการเพิ่มความสุขยังได้รับอิทธิพลจากลักษณะบุคลิกภาพด้านความน่าพอใจ ความซื่อตรง และการเปิดกว้าง ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับความสุข ในขณะที่ความมั่นคงในอารมณ์มีผลกระทบทางลบต่อความสุข

Juszko (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความเป็นอยู่ที่ดีที่บริษัทบริการระดับมืออาชีพ ทั้งก่อนและหลังการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมและความสุขมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ข้อมูลการสำรวจทางสถิติจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6,500 คน และการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก 19 รายการ กับผู้เชี่ยวชาญของบริษัท การศึกษาครั้งนี้ พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างความผูกพันกับความสุขในการทำงาน และการเชื่อมโยงทิศทางการมีส่วนร่วมไปสู่ความสุข ในบางกรณี การมีส่วนร่วมมากเกินไปในที่ทำงาน ถูกมองว่าบั่นทอนความสุขในชีวิต และเมื่อเป็นเช่นนั้น ความสุขในการทำงานก็ลดลงไปด้วย

Pancasila (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของค่าตอบแทนและความผูกพันต่อองค์กรต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในอุตสาหกรรมของประเทศอินโดนีเซีย วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การวิเคราะห์ผลกระทบของค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลกระทบของค่าตอบแทนต่อความตั้งใจลาออก ผลกระทบของความผูกพัน

ต่อองค์กรต่อความตั้งใจลาออก ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อความตั้งใจลาออก ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มี ผ่านความพึงพอใจในการทำงานต่อความตั้งใจลาออก และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มี ผ่านความพึงพอใจในการทำงานต่อความตั้งใจลาออก วิธีการที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ วิธีการเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับผู้จัดการ จำนวน 221 คน ในอุตสาหกรรมเกษตรกรรม ประเทศอินโดนีเซีย วิธีการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลใช้ PLS และโปรแกรม SmartPLS เวอร์ชัน 3.0 การแจกแบบสอบถามใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผลการศึกษา พบว่า ค่าตอบแทนมีผลกระทบในทางบวก และมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบในทางบวก และมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนมีผลกระทบในทางลบ และมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบในทางลบ และมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบในทางลบ และมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจลาออก ค่าตอบแทนมีผลกระทบในทางลบ และมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบในทางลบ และมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก

Tei-tominaga and Nakanishi (2021) ได้ศึกษาปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงานของพนักงานในสิ่งอำนวยความสะดวกการดูแลผู้สูงอายุ แบบสอบถามที่รายงานด้วยตนเอง ได้แจกจ่ายให้กับผู้ดูแลผู้ป่วย ($n = 1,396$) ที่สถานดูแลผู้สูงอายุ จำนวน 26 แห่ง อัตราการตอบกลับคือ 68% แบบสอบถามมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพในการดูแลภาวะสมองเสื่อม (เช่น แรงจูงใจจากภายใน) ค่าจ้าง ความเพียงพอ และระดับย่อยของทุนทางสังคม และสภาพภูมิอากาศที่มีจริยธรรมในสถานที่ทำงาน (แรงจูงใจภายนอก) คุณลักษณะพื้นฐานและลักษณะงาน และลักษณะองค์กร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน จำนวน 632 คน ถูกนำมาใช้ในการถดถอยหลายตัวแปรสำหรับกลุ่ม โดยได้คะแนนสูงในด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เพศ และอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นมืออาชีพที่สูงขึ้นในการดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อม มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มคะแนนสูงในหมู่พนักงานทั้งหมด พยาบาลหญิง และผู้ดูแลมืออาชีพชายที่มีคะแนนสูงกว่าด้านทุนทางสังคมในที่ทำงาน และผู้ดูแลวิชาชีพหญิงที่มีคะแนนความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมสูงกว่า มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสำหรับความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ในขณะที่ผู้ดูแลวิชาชีพชายที่มีการรับรู้ความไม่เพียงพอของค่าจ้าง มีแนวโน้มที่จะอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงสำหรับความรู้สึกรู้สึกมีความสุขที่ทำงาน

Mazrouei (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสบการณ์ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตของชาวสแกนดิเนเวียน: การนำไปปฏิบัติในบริบทแห่งความสุขของสหรัฐอเมริกา

เอมิเรตส์ (UAE) พบว่า ความสุขและความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเอกฉันท์กับระดับที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อพนักงานและนายจ้าง สแกนดิเนเวียนประเทศต่าง ๆ ได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มที่มีดัชนีความสุขในโลกสูง พนักงานที่มีความสุขมากขึ้นในที่ทำงาน นอกเหนือจากการกำหนดโครงสร้างภายใน องค์กรประกอบ และบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เป็นที่เข้าใจกันว่า ความคิดริเริ่มที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของ ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อพนักงาน แนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การตระหนักรู้ถึงการต่อสู้ของพนักงาน ในการที่จะรักษาสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เกิดความสมดุลกัน

Kumari (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยอิงจากการวิเคราะห์ สำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร การมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นปัจจัยทำนายสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับธุรกิจที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานและประสบความสำเร็จในระยะยาว บริษัทที่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดการวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล จะเห็นการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพ การลดลงของอัตราการลาออก และการเติบโตอย่างมั่นคงของธุรกิจ

Algami (2023) ได้ศึกษาบทบาทของการมีส่วนร่วมของพนักงานความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กร ต่อความสุขในการทำงานขององค์กรแห่งหนึ่งในซาอุดีอาระเบีย การศึกษาครั้งนี้ ตรวจสอบผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้กรอบการทำงานของ Fisher (2010) ข้อมูลรวบรวมโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานในองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรดำเนินการโดยใช้วิธีการสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการถดถอย ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า ความสุขในสถานที่ทำงาน ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความพึงพอใจในงาน ยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคล

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น หากบุคลากรในองค์กรมีความสุข ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งผลให้เกิดการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม อีกทั้งช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการเติบโต เจริญก้าวหน้า

และสามารถพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน เพราะ “คน” คือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และองค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนได้ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น ความสำคัญของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการว่า กระบวนการจัดการ ประสานงาน และการควบคุมดูแลงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายในการส่งเสริม ดูแล และเอาใจใส่บุคลากรให้มีความสุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,494 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง, 2567; สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2565; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2566; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2566)
2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด/ หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	1,379	36
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	1,344	35
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	2,085	54
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1	1,713	44
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2	1,578	41
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	2,184	56
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	878	23
8. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง	1,954	50
9. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา	1,379	36
รวม	14,494	375

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง (2567) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะเชิงเทรา (2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (2565) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (2566) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ด้านความสำเร็จของงาน และ 4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วยจำนวน 4 องค์ประกอบ

เป็นข้อคำถาม ได้แก่ 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 54) ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2562) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบแนวความคิดการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

2. สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอน ดังนี้

2.1 การสร้างแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

2.2 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาแนวทางของแบบสอบถามมาจากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 15 คน

2.3 การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาแนวทางของแบบสอบถาม มาจากนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 15 คน

3. ดำเนินการสร้างร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (สังกัด)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จำแนกเป็น ปัจจัย จำนวน 4 ด้าน อันได้แก่ 1) ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสำเร็จของงาน และ 4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบรายละเอียดความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา แก้ไขข้อเสนอแนะและปรับปรุงเครื่องมือให้เกิดความเหมาะสม

5. ดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence: IOC) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน นำมาแปลงเป็นคะแนนได้ดังนี้

ใช้ได้ ให้คะแนน 1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ใช้ไม่ได้ ให้คะแนน -1

เกณฑ์ค่า IOC มากกว่า 0.5 ใช้ได้ ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุง โดยแบบสอบถาม
ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ค่า IOC ทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.6-1.0

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง ครอบคลุม
เนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

หัวหน้า

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

6.2 ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

6.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น

ประธานสาขาวิชาวิจัย ประเมิน

และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

6.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

6.5 ดร.วาทีณี พูลทรัพย์

ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านทุ่งกรด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.979

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรต่อไป

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ หาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนน มีดังนี้

+1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้น วัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้น วัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 แน่ใจว่า ข้อคำถามข้อนั้น วัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567)

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการคัดเลือกจากข้อ 2 แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อหน่วยงานในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์จริยธรรมในการวิจัย

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3 ผู้วิจัยยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผ่านระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหามหาวิทยาลัยบูรพา และได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU032/ 2568

1.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล และทำหนังสือขอความร่วมมือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด

1.5 การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

1.5.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

1.5.1.1 เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.5.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.5.2 เกณฑ์การคัดออก

ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้ ได้แก่

1.5.2.1 ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย เช่น ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.5.2.2 มีภาวะสุขภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น โรคทางจิตเวช

1.5.2.3 อยู่ในสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้วิจัย หรือมีผลประโยชน์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางของข้อมูล

1.5.3 เกณฑ์การยุติการเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.5.3.1 ขอดอนตัวออกจากโครงการวิจัยครั้งนี้

1.6 ผู้วิจัยนำส่งลิงค์แบบสอบถามไปพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์ โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด สามารถตอบคำถามลงในแบบสอบถามออนไลน์ ทั้งนี้ การตอบกลับแบบสอบถามออนไลน์จะมีการตั้งค่าการตอบกลับจำกัดให้ตอบกลับได้เพียง 1 ครั้ง ต่อ 1 บัญชี โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกส่งมาที่ฐานข้อมูลของแบบสอบถาม (Google forms) ที่ผู้วิจัยได้จัดตั้งระบบไว้ ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้น โดยมีการเก็บรักษาเอาไว้เป็นเวลา 1 ปี ส่วนเอกสารที่กลุ่มตัวอย่างกรอกข้อมูลผ่านทางออนไลน์จะเก็บไว้ในคลังข้อมูล (Google drive) โดยมีระบบป้องกันการเข้าถึงตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และมีผู้วิจัยคนเดียวเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่รหัสการเข้าถึงข้อมูลต่อผู้อื่น รวมถึงจะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และหลังจากมีการเผยแพร่ผลการวิจัย ข้อมูลในคลังข้อมูล (Google drive) จะถูกทำลายหลังจากนั้นทันที

1.7 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 375 คน

1.8 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. การจัดการทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับขององค์ประกอบความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2562) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2567) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80-.61 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .60-.41 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40-.21 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20 ลงมา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item-objective congruence)

โดยใช้สูตรของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2567) ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยการคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

Σx แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณคะแนน

N แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

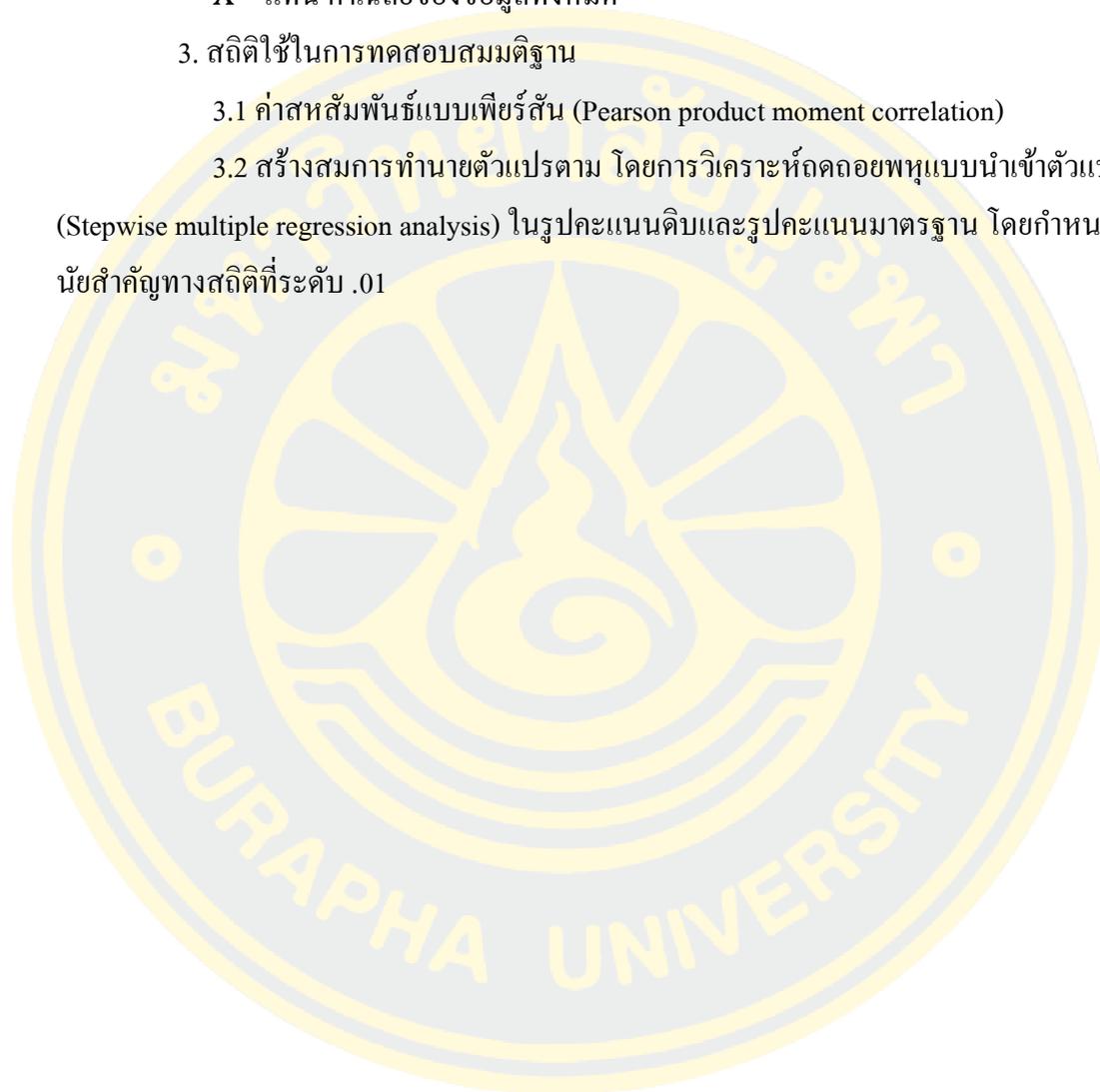
X_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

3.2 สร้างสมการทำนายตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) การวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 เป็นจำนวน 375 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับการตอบกลับเป็นจำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น จึงได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน การแจกแจงแบบ (F-distribution)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละด้วยกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
t	แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
p	แทน ความน่าจะเป็น
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
\hat{Y}	แทน คะแนนความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปแบบคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
Tolerance	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ
X_1	แทน ปัจจัยด้านด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
X_2	แทน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
X_3	แทน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน
X_4	แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

- Z แทน คะแนนความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปแบบ
คะแนนมาตรฐาน
- Y แทน ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567
กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster sampling) โดยจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา โดยได้ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด
ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	36	9.61
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	35	9.33
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3	54	14.40
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	44	11.73
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	41	10.93
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1	56	14.93
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2	23	6.13
8. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง	50	13.33
9. สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจะเชิงเทรา	36	9.61
รวม	375	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 รองลงมา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลบุรี-ระยอง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.93 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีรายละเอียดดังตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 10

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

องค์ประกอบด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.00	0.32	มาก	4
2. ด้านความรักในงาน	4.12	0.77	มาก	3
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.69	มาก	2
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.24	0.72	มาก	1
รวม	4.15	0.66	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.32)

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ของการเป็นที่ยอมรับ จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบด้านการเป็นที่ยอมรับ	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. รู้สึกได้รับการยอมรับในความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.99	0.73	มาก	5
2. มีความพึงพอใจกับระดับความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.00	0.00	มาก	1
3. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับผลการปฏิบัติงาน	4.00	0.00	มาก	1
4. รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนกันในองค์กร	4.00	0.00	มาก	1
5. มีความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามองเห็นความพยายาม และให้โอกาสในงานที่ทำ	4.00	0.00	มาก	1
รวม	4.00	0.32	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) องค์ประกอบด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.32) โดยเรียงอันดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพึงพอใจกับระดับความไว้วางใจ

ที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญ ที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับผลการปฏิบัติงาน รู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนกันในองค์กร มีความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามองเห็นความพยายาม และให้โอกาสในงานที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกได้รับการยอมรับในความสามารถ และผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) งาน จำแนก ด้านความรักในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านความรักในงาน	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ยินดีและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.00	มาก	4
2. มีความสุขและพึงพอใจในกิจกรรม หรือภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่	4.19	0.82	มาก	3
3. ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.80	มาก	1
4. ปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ	4.20	0.83	มาก	2
5. องค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมความรักในงาน	3.96	0.94	มาก	5
รวม	4.12	0.77	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความรักในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.83) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมความรักในงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	4.31	0.63	มาก	1
2. ผลงานของตนเองสร้างความพึงพอใจและเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.12	0.72	มาก	5
3. มีเป้าหมายและความตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.65	มาก	2
4. การปฏิบัติงานของตนนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.29	0.69	มาก	3
5. ได้รับการสนับสนุน หรือโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในงาน	4.15	0.74	มาก	4
รวม	4.23	0.69	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความสำเร็จงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ มีเป้าหมายและความตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลงานของตนเองสร้างความพึงพอใจและเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

องค์ประกอบด้านการติดต่อสัมพันธ์	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	4.27	0.71	มาก	2
2. ได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.70	มาก	1
3. มีโอกาสได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนร่วมงาน ในลักษณะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี	4.24	0.72	มาก	3
4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิด มิตรภาพ และความสุขในการทำงาน	4.20	0.75	มาก	4
5. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุน การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และราบรื่น	4.19	0.72	มาก	5
รวม	4.24	0.72	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ระดับความคิดเห็น
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.72) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
ได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.70)
รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
และประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
และราบรื่น ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีรายละเอียดดังตารางที่ 11
ถึงตารางที่ 15

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	4.28	0.71	มาก	2
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.93	0.86	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.29	0.66	มาก	1
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.02	0.86	มาก	3
รวม	4.13	0.78	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.29$,
S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน	4.23	0.70	มาก	3
2. ได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน	4.21	0.68	มาก	5
3. มีการสื่อสารกับบุคลากรอื่นในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และช่วยบรรลุดุลประสงค์ในการทำงาน	4.23	0.70	มาก	3
4. ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีผลทำให้มีความสุข	4.36	0.68	มาก	2
5. ความสัมพันธ์กับนักเรียน หรือผู้ปกครอง ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในงานด้านการสอน	4.36	0.62	มาก	1
รวม	4.28	0.71	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับนักเรียน หรือผู้ปกครองช่วยส่งเสริมความสำเร็จในงานด้านการสอน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ในครอบครัว มีผลทำให้มีความสุข ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.77	0.91	มาก	5
2. พึงพอใจสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เช่น การประกันสุขภาพ การลาพักร้อน หรือการรักษาพยาบาล	3.87	0.91	มาก	4
3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน	4.02	0.80	มาก	2
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.04	0.81	มาก	1
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น	3.95	0.83	มาก	3
รวม	3.93	0.86	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.86) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีความสุขในการทำงาน	4.40	0.69	มาก	1
2. ผลการปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.17	0.67	มาก	5
3. ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.65	มาก	4
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	4.27	0.64	มาก	3
5. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.64	มาก	2
รวม	4.29	0.66	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	n = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานมีความสุข	4.12	0.82	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็น	3.96	0.85	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ ทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว	3.90	0.89	มาก	5
4. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน	4.00	0.85	มาก	3
5. ความพร้อมขององค์กรในการสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากรในทุกด้าน ทำให้มีความสุขในการทำงาน	4.09	0.79	มาก	2
รวม	4.02	0.86		

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.86) โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ความพร้อมขององค์กรในการสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากรในทุกด้าน ทำให้มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.79) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่ ทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.89)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
ในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC) มีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสุข
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1.000	0.796	0.613	0.742	0.733
X ₁		1.000	0.548	0.748	0.543
X ₂			1.000	0.594	0.612
X ₃				1.000	0.604
X ₄					1.000

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทน
และสวัสดิการด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนา
พิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) มีรายละเอียดดังตารางที่ 17 ถึงตารางที่ 19

ตารางที่ 17 อำนวยการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
1	X ₁	0.796	0.634	63.40
2	X ₁ X ₄	0.873	0.762	76.20
3	X ₁ X ₄ X ₃	0.879	0.772	77.20

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว รวมกัน สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ร้อยละ 77.20

ตารางที่ 18 วิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การถดถอย	86.790	4	21.698	316.264**	0.000
ความคลาดเคลื่อน	25.384	370	.069		
รวม	112.174	374			

**p < .01

จากตารางที่ 18 พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความสำเร็จของงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสุขใน ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตัวแปรพยากรณ์	b	std. Error	β	t	p
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (X_1)	0.455	0.038	0.461	12.073	.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_2)	0.039	0.026	0.050	1.487	.138
ความสำเร็จของงาน (X_3)	0.147	0.040	0.149	3.660	.000**
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_4)	0.266	0.025	0.362	10.655	.000**
ค่าคงที่	0.388	0.113		3.433	.001**

R = 0.388, R² = 0.511

P < .01**

จากตารางที่ 19 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัว ที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ มีค่าดังนี้

ในตัวแปรด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (X_1) มีค่าเป็น 0.455 ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน (X_3) มีค่าเป็น 0.147 และตัวแปรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_4) มีค่าเป็น 0.266 และจะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.455(X_1) + 0.147(X_3) + 0.266(X_4)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.461(Z_1) + 0.149(Z_3) + 0.362(Z_4)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster sampling) โดยจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ มีทั้งหมด 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สามารถสรุปผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อยู่ในระดับมาก โดยเรียงองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 375 คน แบ่งออกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 รองลงมา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.73 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.93 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.61 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 และ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.29$) 2)

ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.28$) 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$) และ 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (X_1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_4) และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_3) สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว รวมกัน สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ร้อยละ 77.20

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.388 + 0.455(X_1) + 0.147(X_3) + 0.266(X_4)$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.461(Z_1) + 0.149(Z_3) + 0.362(Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. จากการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ด้านความรักในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต EEC มีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก และยังสามารถปรับตัวได้ดีภายใต้บริบทของพื้นที่พัฒนาพิเศษ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความสุขที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของหลายทฤษฎี ที่เน้นย้ำว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี ช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างใกล้ชิด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Social relationships) ในด้านความสำเร็จของงาน การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งให้เห็นว่า การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในรูปแบบผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีและความก้าวหน้าในอาชีพ มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุข เพราะครูมีความพึงพอใจในขอบข่ายงานของตนเอง มีความรู้สึกยินดี มีความสุขในการทำงาน มีความเข้าใจในงาน จึงเกิดความรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ที่ระบุว่า การบรรลุความสำเร็จเป็นหนึ่งในความต้องการระดับสูงของมนุษย์ เนื่องด้วยตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ การประกอบอาชีพเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ มักได้รับการปลูกฝังและส่งเสริมให้ทุกคนมีความรักในวิชาชีพ และความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการศึกษาให้กับผู้เรียน เมื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จไปแล้ว จึงเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความรักในวิชาชีพ และส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อาจเป็นเพราะความรักในงาน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรรู้สึกมีความสุข แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีท้าทายเกิดขึ้น สอดคล้อง

กับแนวคิด เรื่อง Work engagement ที่เน้นบทบาทของความหลงใหลในการทำงานของ Schaufeli and Bakker (2004) การที่ครูรักในงานของตน จะช่วยลดความเครียดจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นในเขต EEC และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นภาพสะท้อนของการได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งผลเชิงบวกต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขตามทฤษฎีของ Herzberg (1968) ที่จัดให้การยอมรับเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ดังนั้น ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต EEC จึงถูกขับเคลื่อน โดยปัจจัยทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะความสัมพันธ์ที่ดี ความสำเร็จในหน้าที่ ความรักในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม องค์กรประกอบเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ในระยะยาว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านความสำเร็จของงาน 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของครู เพราะในบริบทของครู การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ดี จะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก นอกจากนี้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครอง ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในบทบาทของครู เนื่องจากครูจะรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านความสำเร็จของงาน คือ การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเห็นผลงานที่ตนเองสร้างขึ้น เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชนก็จะรู้สึกภูมิใจ และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เพราะในวิชาชีพครู การที่ครูเห็นว่างานของตนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การได้รับผลสะท้อนในเชิงบวก และการเห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ (เช่น นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู และการได้รับความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด ก็มีผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน เพราะการที่ผู้บริหารแสดงความเข้าใจ และให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุสำหรับใช้ประกอบการสอน การพัฒนาวิชาชีพ จะช่วยทำให้ครูรู้สึกมั่นใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน และถ้ามีการสื่อสารแบบเปิด (Open communication) และความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ (Transformational leadership) ของผู้บริหาร ก็จะช่วยทำให้เกิดความสุข

ที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี และแม้ครูส่วนใหญ่จะทำงานด้วยจิตวิญญาณ แต่การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพ โบนัส ก็ช่วยลดความกังวลด้านเศรษฐกิจ และเพิ่มความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เพราะในเขต EEC ถือได้ว่าเป็นเขตพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง การจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยบรรเทาความความกังวลใจในด้านเศรษฐกิจและฐานะ เช่น การมีที่อยู่อาศัยสำหรับครู (บ้านพัก) การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร ปัจจัยเหล่านี้ ก็จะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรได้ในระยะยาวต่อไป สอดคล้องกับภณิดา บุญทวี (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับสุวรรณณี ฉลาดเอื้อ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานของคุณครูโรงเรียนสาธิตสาสน์ ในเครือจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า คุณครูมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรักในงานและการเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในพื้นที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งในรูปแบบเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียนและผู้ปกครอง มีการสนับสนุนความคิดและทัศนคติในทางที่ดีซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีหลอมรวม และสร้างความร่วมมือในการทำงาน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คนที่แตกต่างกันจะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกัน หรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมา

เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีที่จะช่วยสร้างความสุขในที่ทำงาน และช่วยนำพาคอร์ปให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกและทฤษฎีความต้องการทางสังคมของ Maslow (1954) ซึ่งชี้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน สามารถส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในบริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การมีสัมพันธภาพที่เข้มแข็งในสถานศึกษา ทุกคนทำหน้าที่เป็นแหล่งพลังงานทางบวกให้กัน เพื่อช่วยลดความเครียดจากการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสุมาลี ทองดี (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน เพราะบุคลากรทางการศึกษาที่มีเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงบวกจะมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพที่ดี และสอดคล้องกับนันทพร ทองลิ้ม (2563) ที่ศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากรางานผ่านความสุขในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงาน และความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากรางานผ่านความสุขในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สัมพันธภาพต่อหัวหน้างานและสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และความไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสร้างทีม การเปิดพื้นที่ให้สื่อสารอย่างอิสระ และการพัฒนาทักษะทางสังคมเพื่อเพิ่มความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลักดันคุณภาพการศึกษาโดยรวมในพื้นที่ EEC ให้สูงขึ้น

3.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ที่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสม และมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนของตนเอง ซึ่งบริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นเขตพื้นที่

ที่มีต้นทุนค่าครองชีพสูงและมีการแข่งขันในตลาดแรงงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จึงไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพทางอารมณ์ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม และเหมาะสม และการมีสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ค่าวิทยฐานะ ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สอดคล้องกับ เบนจุมาศ ดวงเด่น (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจ ผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้าง หรือองค์กรจ่ายให้กับลูกจ้าง และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และยังเป็นแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจะเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน และเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับฉวีวัลย์ โพธิ์ไพจิตร (2565) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการไว้ว่า ค่าตอบแทน (Compensation) คือ รูปแบบของการจ่ายค่าตอบแทน หรือรางวัลให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัท หรือองค์กร และสอดคล้องกับ Milkovich (2011) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นการปกป้องการสูญเสียรายได้ของพนักงาน (Income protection) เป็นการคุ้มครองรายได้ และปกป้องพนักงานจากความเสียหายทางการเงิน โดยองค์กรจัดหากองทุน หรือสวัสดิการพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชดเชยรายได้ โครงการเกษียณอายุ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบางส่วนจะถูกบังคับตามกฎหมาย เช่น เงินประกันสังคม

3.3 ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรับผิดชอบและยินดีกับการที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน

ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้ง ยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การมองเห็นผลงานที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมของงาน ซึ่งความสำเร็จวัดได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทันตามกำหนดเวลาและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ กษพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครู สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถให้คำชี้แจง ที่ถูกต้องได้ อีกทั้ง ยังแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง จนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เมื่องานสำเร็จ จึงเกิดความพอใจและภูมิใจผลสำเร็จของงานนั้น

3.4 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ สุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงาน ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการดึงความสามารถของแต่ละคนออกมา นำไปเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างการยอมรับให้กับเพื่อนครูด้วยกันเอง และสนับสนุนความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ทั้งใน โรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน และพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากร ได้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด มีการแบ่งงานตามสายงาน และมีการรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเข้าใจ สอดคล้องกับ กุล ต๊ะปะแสง (2563) ที่ทำการศึกษาร ื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการให้การยอมรับ เคารพ และช่วยเหลือ ทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และ เกิดความราบรื่น ทำให้งานประสบความสำเร็จ และทำงานได้อย่างมีความสุข และสอดคล้องกับ Wayne, Shore and Liden (1997) ที่ได้ให้ความหมายการสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า ความเชื่อ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับว่า องค์กรนั้น ได้ให้ความสำคัญต่อตัวพนักงานหรือไม่ มองเห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเป็นห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน โดยที่

ได้แสดงออกให้พนักงานได้เห็นว่าคุณพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และได้ให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของตัวพนักงาน คุณในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมในด้านการทำงานของตัวพนักงาน และพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อตัวพนักงานทำงานผิดพลาด

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) จากปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว รวมกัน สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ร้อยละ 77.20 ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าครูในเขตพื้นที่นั้น มีความสัมพันธ์และมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ทุกคนมีจิตใจโอบอ้อมอารี พร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน ลดความตึงเครียด และส่งเสริมแรงจูงใจภายในของครูและบุคลากร อันจะนำไปสู่ความรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับในองค์กร เพราะในบริบทของพื้นที่ EEC ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีจึงยังมีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความรู้สึกเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวันชัย เล่าชะ และชิน โสภณ วัฒนธิดา (2562) ที่ชี้ให้เห็นปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับความสำคัญมาก เพราะการสนับสนุนที่ศรัทธาส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดี เป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการดีที่จะช่วยสร้างความสุขในที่ทำงาน

และช่วยนำพาท้องค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลจะเป็น
 กุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง การมีสุขภาพจิตที่ดี และสามารถ
 พัฒนาตนเองให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ และสัมพันธภาพอันดีนี้ จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศ
 อันดีในหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความสามัคคีและความสุขในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

4.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมพยากรณ์ความสุข
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
 (EEC) ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ค่าความสามารถในการอธิบาย
 ความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานในระดับที่มีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริม
 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) จะเป็นกลยุทธ์สำคัญ
 ในการสร้างแรงจูงใจ และรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรในระบบราชการ
 ยุคใหม่ ที่ต้องเผชิญกับความคาดหวังที่หลากหลาย สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่เข้มข้นมากยิ่งขึ้น การที่ผู้บริหารสามารถสนับสนุนบุคลากร
 อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น
 ทางอารมณ์ มีพลังในการขับเคลื่อนตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Blau (1964) ทฤษฎี
 การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์คุณภาพสูงระหว่างผู้นำ
 และผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการแลกเปลี่ยน
 เชิงบวกที่ช่วยหล่อหลอมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
 โดยตรง และสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981) ในทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม
 (Social support theory) ซึ่งอธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านอารมณ์
 ความเข้าใจ การให้คำแนะนำ และการให้โอกาสในการพัฒนา ช่วยลดระดับความตึงเครียด
 เพิ่มแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขในการทำงาน
 ในบริบทของ EEC ซึ่งเป็นพื้นที่เปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายที่ต้องการการปรับตัวอย่างรวดเร็ว
 ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในภาคการศึกษา อาจเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลง
 โครงสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และเป้าหมายใหม่ของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
 การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ
 และความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรมีพลังในการทำงานและมีความสุข
 ในกระบวนการปฏิบัติงาน

4.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้

เป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และสามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่ระบุว่า “การมีเป้าหมายและความสำเร็จในงาน” เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขเชิงบวก (Positive psychology) และมีผลต่อแรงจูงใจภายใน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน และการมีความสุขในการทำงาน เพราะบริบทของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลายและความคาดหวังจากนโยบายการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ความสามารถในการประสบความสำเร็จในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือการมีบทบาททางวิชาการ กลายเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง และควมมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (1968) ที่ชี้ว่า “Achievement” เป็นหนึ่งในแรงจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1954) ว่า เมื่อข้าราชการครูสามารถบรรลุผลสำเร็จในงานได้ตามเป้าหมาย ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกลึกถึงการเติมเต็มในระดับของ Self-esteem และ Self-actualization ซึ่งเป็นระดับความต้องการที่สูงที่สุด และมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้เชิงปฏิบัติว่า หากองค์กรทางการศึกษาในเขต EEC ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพ และได้รับการยอมรับในความสำเร็จดังกล่าว ก็จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานและลดภาวะความเครียดที่อาจเกิดจากภาระงาน หรือความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ควรมีการจัดกิจกรรม หรือกลไกที่ส่งเสริมการให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การมอบรางวัล หรือประกาศเกียรติคุณในที่สาธารณะ การแสดงความขอบคุณอย่างเป็นทางการ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการยกย่องและให้เกียรติ

ซึ่งกันและกัน และจัดระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของภาระงานและบริบทการทำงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับความยุติธรรม และได้รับการยอมรับในความพยายามอย่างเหมาะสม

2. ควรส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือ และให้อิสระในการตัดสินใจตามความเหมาะสม มีโครงสร้างเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทน ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระงานของครู โดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และเพิ่มสวัสดิการที่สนับสนุนชีวิตการทำงาน เช่น ค่าที่พัก ประกันสุขภาพครอบครัว โครงการกองทุนสวัสดิการครู และการช่วยเหลือ ด้านการศึกษาบุตร หรือการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และลดภาระงานเอกสารและงานนอกหน้าที่ที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูมีเวลาให้ครอบครัวและพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา หรือส่งเสริมองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ เพราะเป็นองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการครูยังรู้สึกขาดการยอมรับ การได้รับความไว้วางใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งควรมีการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมองค์ประกอบเชิงบวก ทั้งในแง่ของการส่งเสริม การยกย่อง และให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะในเขตพื้นที่ EEC ยังคงเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมสูง จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพราะเป็นปัจจัยข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรมีการศึกษาและส่งเสริม และให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม และสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูในพื้นที่อย่างเหมาะสม เนื่องจากในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง และมีความคาดหวังต่อการพัฒนาการศึกษาสูงเช่นกัน

บรรณานุกรม

- กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(3), 185-192.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กිරิตกร สุภาพรหม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุรี, 5(3), 226-242.
- คณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2567). ประวัติกรมประชาสัมพันธ์. เข้าถึงได้จาก <https://www.prd.go.th/th/content/page/index/id/1>.
- คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). คำศัพท์จิตวิทยา. เข้าถึงได้จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction>.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิต, 18(2), 259-289
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กรต่อความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในองค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ การสื่อสารองค์กร, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จินดาวรรณ รามทอง. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ภู่มนุญ. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑามาศ เสถียรพันธ์. (2558). *การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐวิณี นายสุวรรณ. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาคันทรง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนพิศ นาเลียง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐวัลย์ โพธิ์ไพจิตร. (2565). *ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัทเอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ถิตรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์. (2559). องค์ประกอบความสุขการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. *วารสารวิชาการ Veridian E-
Journal, Silpakorn University*, 9(1), 121-139.
- ทศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*, 3(1), 81-98.
- โทชิตากะ โมจิซึกิ. (2553). *Happy signal รู้ทันสัญญาณแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: ส.ก.ก.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. นนทบุรี:
เอส. อาร์. พรีเมียม แมสโปรดักส์.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์)*, 15(2), 1-15.
- นราศิริ เขียวอ่อน. (2563). *คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นवल สมศรี. 2564. *ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความสุขในการทำงานกับความผูกพัน
ของพนักงานในกลุ่มบริษัท A*. ปริญญาโทการศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นัญจรี เจริญสุข. (2566). *การพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย*. *วารสารพุทธสังคมวิทยา
ปริทรรศน์*, 8(1), 123-129.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). *ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน
ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจมาศ ลักษณะนิพนธ์. (2561). *การกำหนดค่าตอบแทน*. เข้าถึงได้จาก <https://ms.udru.ac.th/asst.prof.benchamat/4knowledgesources/createdthaibooks/chapter9.pdf>
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยวรรณ คิดการ. (2560). *แนวทางการพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญา บุตรชาจารย์. (2565). *การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิรงรอง โชติชนสกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2560). *การสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพ*. เข้าถึงได้จาก <https://pws.npru.ac.th/wasamone/data/files/4%20E%201.pdf>

มันทนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เมธาพร พงษ์ลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลฎาภา มาตผุย และสฤพร เซวานันชัย. (2563). *แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. *วารสารศึกษาศาสตร์สาร*, 5(2), 1-14.

ลัทธกิตต์ ลาภอุดมการ. (2565). *จับตาเงินเพื่อโลกและไทย ความเสี่ยงใหญ่ของเศรษฐกิจปี 2022*. เข้าถึงได้จาก https://media.kkpfg.com/document/2022/Feb/Stagflation%20paper%20KKP%20Research_Final.pdf.

วันชพร เล่าอะ และชิน โสณ วิสิฐนิธิกัจา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*, 8(2), 229-239.

วรรณิชา จันทร์เปรม. (2558). *การให้การสนับสนุนจากองค์กร กับการรับรู้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานธนาคาร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านยางสูง*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันดี สุดสวาท. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.)*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิกิพีเดีย. (2567). *สัมพันธภาพระหว่างบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%B8%A1%E0%B8%9E%E0A5>.
- วินัย เจียรวัฒนาวิทย์. (2562). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ย่งฮง (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวี สุขหรั่ง. (2560). *ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศกถาวรณ วงษ์แจ้ง. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริพร สอนไชยา. (2558). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุमारตรี พุ่งจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 6(1), 2563-2577.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2565). *ความสุข ฉบับประมวลความ*. กรุงเทพฯ: อักษร.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *ระบบค่าตอบแทน (Compensation)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *อำนาจและหน้าที่*. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก#อำนาจและหน้าที่>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. 2566-2570*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดระยอง พ.ศ.2566-2570 (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)*. ระยอง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดระยอง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุธีรา สี่มา. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 4(1), 100-115.
- สุภาพ วรรณฤมล. (2567). การบริหารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 15(1), 149-160.
- สุภาพรณ์ ประสงค์พันธ์. (2561). การศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ. *วารสารสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(1), 259-275.

- สุภาภรณ์ พวงเข็มแดง. (2566). *แนวทางการส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียน
อุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ศุมาลี ทองดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารวิชาการ ปชมท, 9(1), 141-155.*
- สุรพล พยอมแย้ม. (2565). *จิตวิทยาสัมพันธ์ภาพ = Psychology of interpersonal relations.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุดิดา สุปิณะ, อรยา เรียบไรสงค์ และธิดิรัตน์ วงษ์กาฬสินธุ์. (2563). การศึกษาทักษะทางวิชาชีพ
บัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี: กรณีศึกษานักบัญชี
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1),
123-132.*
- สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของคุณครู โรงเรียนสาธิตในเครือจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.*
- หทัยทิพย์ มณีทิพย์สกุล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานสำนักงาน
เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช.*
- อกนิษฐ์ อนันตะ. (2566). *ความสุขในการทำงาน (Work happiness).* เข้าถึงได้จาก [https://www.goto
know.org/posts/547616](https://www.gotoknow.org/posts/547616).
- อดิศร ศรีอำนาจ. (2565). *ปัจจัยด้านความสุขที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานร้านค้าธุรกิจค้าปลีก
เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- อภิษฐา ไชยวุฒิภรณ์วานิช. (2566). *ความสุขไม่ได้อยู่ที่สิ่งภายนอก แต่อยู่ที่ตัวเราเอง.* เข้าถึงได้จาก
<https://www.psy.chula.ac.th/en/feature-articles/happiness-by-ourself>.

- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อังศินันท์ อินทรกำแหงและวรสรณ์ เนตรทิพย์. (2564). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้านสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมบริการงานสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคของบุคลากรทางการแพทย์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉราพร วงศ์พันธุ์. (2564). ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 14(1), 44-53.
- Andrew, S. S. (2011). *The differentiating quotient for happiness at work*. London: Macmillan.
- Algarni, F. (2023). Employee happiness and job performance: The role of psychological empowerment and work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 123-138.
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2021). *Authentic leadership theory, research and practice: Steps taken and steps that remain*. England: Oxford University.
- Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Yusof, R. (2014). *Personality and happiness among academicians in Malaysia*. Retrieved from www.sciencedirect.com.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Eisenberger, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 500-507.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gebba, T., Khan, B., & Khan, N. (2019). The secrets of happiness at work: A case study of private healthcare providers in Dubai. *Journal of Advanced Research in Management*, 10(1), 5-16.
- Herzberg, F. (1968). *The motivation of work*. New York: John Wiley & Son.

- Holden, R. (2005). *Happiness now!: Timeless wisdom for feeling good fast*. Carlsbad, CA: Hay House, Inc.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. California: Addison-Wesley.
- Hirst, G., Van, D., Knippenberg, G., & Zhou, C. (2022). How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation-creativity relationships. *Academy of Management Journal*, 54(3), 185-194.
- Juszko, L. (2019). *A study of work-related subjective well-being at a professional service firm: Antecedents, outcomes, correlations*. Retrieved from <https://www.Semanticscholar.org/paper/A-Study-of-Work-Related-Subjective-Well-Being-at-a-Juszko/927d789c7694abd3a6fae76cce95651fbc0d1fa9>.
- Kjerulf, A. (2007). *Happy hour is 9 to 5: How to love your job, love your life and kick butt at work*. Morrisville, NC: Lulu.com.
- Kovacs, Z. (2008). *Emotion concepts in a new light*. Retrieved from <https://th.search.yahoo.com/search;ylt=AwrKApNsNV1n8QEA6oCbSwx=sb-top>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kumari, K. (2023). Analytics-based performance influential factors prediction for sustainable growth of organization, employee psychological engagement, work satisfaction, training and development. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8), 76-82.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York, NY: Penguin Group (USA).
- Likert, R. (1967). *The visual analogue scale for measurement of attitudes. Measurement of attitude and motivation*. New York: Harper & Row.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239-249.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivational and personality*. New York: Harper and Brother.

- Mazrouei, A. (2022). *Life matter: Creating a dynamic balance of work, time and money*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., Newman, J., M., & Gerhart, B. (2011). *Compensation*. New York: McGraw-Hall.
- Pancasila, I. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(20), 71-92.
- Seligman, M. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-21.
- Seligman, M. (2011). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York: McGraw-Hall.
- Tei-Tominaga, M., & Nakanishi, M. (2021). *Factors of feelings of happiness at work among staff in geriatric care facilities*. Faculty of Nursing, Setsunan University, Hirakata City, Osaka, Japan.
- Veenhoven, R. (2016). *What we have learnt about happiness*. Retrieve from https://www.researchgate.net/publication/300332706_What_We_Have_Learnt_About_Happiness.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(14), 82-111.
- Whetton, D. A., & Cameron, K. S. (1995). *Developing management skills*. New York: Harper Collins.
- World Happiness Report. (2019). *Chapter 4 happiness and prosocial behavior: An evaluation of the evidence*. Retrived from <https://worldhappiness.report/ed/2019>.

บรรณานุกรม





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๗๗

วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณิษฐา มาเขค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินัดได้ส่งเค้าโครงเล่ม
วิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตินัดตั้งรายนามข้างต้นได้
ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ปลื้มพานา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๗๘

วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ไพรินทร์ ทองภาพ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิษฐา มาเขค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตินิติได้ส่งเค้าโครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตินิติตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๗๙

วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ ปันพูน (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐ มาเขค เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๘๐

วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพร อนุศาสนนันท์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐธามาเขต เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งเค้าโครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





ที่ อว ๘๑๓๗/๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววาทีณี พูลทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งกรด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวกนกรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติคำโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐมา มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ นั้น

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย โดยนิตได้ส่งคำ
โครงเล่มวิทยานิพนธ์ (ฉบับย่อ) และเครื่องมือวิจัยไปให้ท่านเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ สามารถติดต่อ นิตตั้งรายนาม
ข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๔๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (<https://e-sign.buu.ac.th/verify>)

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาคบวงแหวน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวกนกรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปยุตติภรณ์ มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๑ - ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๕๘ หรือที่ E-mail: 65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ส่งนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.กลางบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย**
๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชต เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๕๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคณภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปยุตติฐา มาเชก เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปยุตติฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๓๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

พัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปยุตติฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๕๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๔๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเขต เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๕๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุนภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิฐา มาเขช เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๕๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคณภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๗๕๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหนาทบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคณภาพ)

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๓๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ก ๒ ได้รับอนุมัติเค้าโครง
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต
พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชค เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดของท่านในการเก็บข้อมูลการเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
(EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา ๒๕๖๗ จำนวน ๓๕ คน ระหว่างวันที่ ๒๑ เมษายน - ๑ กรกฎาคม พ.ศ.
๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๓๑๒๒๙๘ หรือที่ E-mail:
65920437@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-078/2568



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU032/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณนิษฐา มาเขต
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์ ดร.ณัฐฉน พูเต็มวงศ์
วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 2 วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 19 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 19 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

สำเนา

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง **



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธุ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเพิ่มผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเพิ่มผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทุนที่ที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. ทุกคำตอบของท่านมีค่าต่อการวิจัยในครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบคำถามตามความเป็นจริง เพราะความคิดเห็นของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
 กนกวรรณ ทิพย์จันทร์

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง
สังกัดหน่วยงาน

- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี-ระยอง
- () สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 2

ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพียงคำตอบเดียว โดยมีคำตอบให้เลือกตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
1.1	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับในความสามารถและผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
1.2	ท่านมีความพึงพอใจกับระดับความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมายงานสำคัญที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
1.3	ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน					

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.4	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในด้านการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนกันในองค์กร					
1.5	ท่านมีความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามองเห็นความพยายามของท่าน และให้โอกาสในงานที่ทำ					
2. ด้านความรักในงาน						
2.1	ท่านรู้สึกยินดีและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2	ท่านมีความสุขและพึงพอใจในกิจกรรม หรือภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของท่าน					
2.3	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2.4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ					
2.5	ท่านรู้สึกว่า องค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมความรักในงานของท่าน					
3. ด้านความสำเร็จของงาน						
3.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
3.2	ท่านรู้สึกว่า ผลงานของท่านสร้างความพึงพอใจ และเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3.3	ท่านมีเป้าหมายและความตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3.4	ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานของท่าน นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ					

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3.5	ท่านได้รับการสนับสนุน หรือ โอกาสจากองค์กร ในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในงาน					
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์						
4.1	ท่านรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร ในที่ทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
4.2	ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4.3	ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี					
4.4	ท่านมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดมิตรภาพและความสุขในการทำงาน					
4.5	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์และราบรื่น					

ตอนที่ 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น						
1.1	ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน					
1.2	ท่านได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน					
1.3	ท่านมีการสื่อสารกับบุคลากรอื่นในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และช่วยบรรเทาข้อขัดข้องในการทำงาน					
1.4	ความสัมพันธ์ในครอบครัวนั้น มีผลทำให้ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงาน					
1.5	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติระหว่างท่านกับนักเรียนหรือผู้ปกครอง ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในงานด้านการสอน					
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
2.1	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
2.2	ท่านพึงพอใจสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เช่น การประกันสุขภาพ การลาพักร้อน หรือการรักษาพยาบาล					
2.3	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน					

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2.4	ท่านมองว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2.5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น					
3. ด้านความสำเร็จของงาน						
3.1	การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
3.2	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
3.3	ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3.4	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.5	ความตั้งใจและความมุ่งมั่นของท่าน ส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
4.1	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
4.2	ท่านมองว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของท่าน					
4.3	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่และคุณค่าของตัวท่านทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว					

ที่	ข้อความถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.4	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน					
4.5	ความพร้อมขององค์กรในการสนับสนุน และช่วยเหลือบุคลากรในทุกด้าน ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
กนกวรรณ ทิพย์จันทร์





ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตอนที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ
ภาคตะวันออก (EEC)

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ									
1.1	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ ในความสามารถและความพยายาม จากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
1.2	ท่านมีความพึงพอใจกับระดับ ความไว้วางใจที่ได้รับจาก ผู้บังคับบัญชา ในการมอบหมาย งานสำคัญที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.3	ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น และ ยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
1.4	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงาน ร่วมกัน และการสนับสนุนในองค์กร	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
1.5	ท่านมีความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับ การที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ- บัญชา มองเห็นความสามารถ ของท่าน และให้โอกาสในงาน ที่ท่านทำ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. ด้านความรักในงาน									
2.1	ท่านรู้สึกยินดีและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2.2	ท่านมีความสุขและพึงพอใจในกิจกรรม หรือภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2.3	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2.4	ท่านมีความปรารถนา และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความสุขและความตั้งใจ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2.5	ท่านรู้สึกว่าองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมความรักในงานของท่าน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3. ด้านความสำเร็จของงาน									
3.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
3.2	ท่านรู้สึกว่า ผลงานของท่านสร้างความพึงพอใจ และเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
3.3	ท่านมีเป้าหมายและความตั้งใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
3.4	ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานของท่านนำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

ที่	ข้อความถามความสูงในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3.5	ท่านได้รับการสนับสนุน หรือโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4. การติดต่อสัมพันธ์									
4.1	ท่านรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4.2	ท่านได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4.3	ท่านมีโอกาสได้พูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4.4	ท่านมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดมิตรภาพและความสุขในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4.5	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และราบรื่น	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ที่	ข้อความถามความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น									
1.1	ท่านมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2	ท่านได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3	ท่านมีการสื่อสารกับบุคลากรอื่นในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและช่วยบรรลุมิติวัตถุประสงค์ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4	ความสัมพันธ์ในครอบครัวส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5	ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับนักเรียนหรือผู้ปกครองช่วยส่งเสริมความสำเร็จในงานด้านการสอน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ									
2.1	ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เช่น การประกันสุขภาพ การลาพักร้อน หรือการรักษาพยาบาล มี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ความเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของท่าน								
2.3	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4	ท่านมองว่าคุณค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีมีส่วนช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กร	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3. ด้านความสำเร็จของงาน									
3.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2	ท่านรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3	ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4	ท่านคิดว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5	ท่านรู้สึกถึงความตั้งใจและความมุ่งมั่นของท่านส่งผลต่อความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ที่	ข้อความถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (คนที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
	ในงานที่ได้รับมอบหมาย								
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา									
4.1	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่าน ในด้านการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2	ท่านมองว่าคุณบังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาแสดงความห่วงใยในความเป็นอยู่และคุณค่าของตัวท่านทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความพร้อมขององค์กรในการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคลากรในทุกด้าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกนกวรรณ ทิพย์จันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	31 มกราคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 121/ 53 ซอย 5 หมู่บ้านพฤษภา 121 สหพัฒน์-แหลมฉบัง (2) หมู่ 1 ตำบลบึง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี 20230
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2567-ปัจจุบัน ครูชำนาญการ (ครู คศ.2) โรงเรียนวัดสุกรีชัยบุญญาราม พ.ศ. 2563 ตำแหน่งครู (ไม่มีวิทยฐานะ) โรงเรียนวัดสุกรีชัยบุญญาราม พ.ศ. 2561 บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดสุกรีชัยบุญญาราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2568 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา

