

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK
HAPPINESS OF PERSONNEL OF THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION

อรัชพร อินทรพฤษา¹ และ วิลาลินี จินตลิขิตดี²

Aratchaporn Intarapruksa¹ and Vilasinee Jintalikhitdee²

¹⁻²วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

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

Corresponding Author's Email: s67563833018@ssru.ac.th

Received 26 January 2026; Revised 16 February 2026; Accepted 10 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 296 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ 2) บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

Citation



* อรัชพร อินทรพฤษา และ วิลาลินี จินตลิขิตดี. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 6(1), 36-50.

Aratchaporn Intarapruksa¹ and Vilasinee Jintalikhitdee. (2026). The Relationship Between Work Motivation And Work Happiness Of Personnel Of The Office Of The Basic Education Commission. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 6(1), 36-50.

DOI:

Website:

ด้านความรักในงาน และ 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .85$) โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยค่าจูน ($r = .84$) รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .76$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้ง 2 ปัจจัย ผลดังกล่าวสะท้อนว่าการเสริมแรงจูงใจ โดยเฉพาะปัจจัยค่าจูน มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางในหน่วยงานภาครัฐด้านการศึกษา

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูน

Abstract

This study aimed to: 1) examine work motivation of personnel of the Office of the Basic Education Commission, 2) examine work happiness of personnel of the Office of the Basic Education Commission, and 3) investigate the relationship between work motivation and work happiness of personnel of the Office of the Basic Education Commission. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 296 personnel working at the central office of the Office of the Basic Education Commission, selected through simple random sampling. A questionnaire was used as the research instrument, with an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's product-moment correlation coefficient. The results revealed that the overall levels of both work motivation and work happiness among personnel of the Office of the Basic Education Commission were at a high level. Regarding work motivation, hygiene factors showed a higher mean than motivator factors. Regarding work happiness, achievement at work had the highest mean, whereas love of work had the lowest mean. Furthermore, work motivation was positively correlated with work happiness at a high level, with statistical significance at the .01 level ($r = .85$). Among the motivation factors, hygiene factors showed the strongest correlation with work happiness ($r = .84$), followed by motivator factors ($r = .76$), both of which indicated high positive correlations. These findings suggest that enhancing work motivation—particularly hygiene factors—plays an



important role in promoting work happiness among central-office personnel in public-sector education organizations.

Keywords: Work Motivation, Work Happiness, Motivator Factors, Hygiene Factors

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมมีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังภายในบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย และผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้สำเร็จ (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2560) จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (สุภารัตน์ กุโลชิต, 2566) โดยแรงจูงใจอาจเกิดจากลักษณะงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตลอดจนสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร

บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักมีพลังในการทำงาน สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี และส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังช่วยเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกดีกับตนเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีให้แก่องค์กร โดยความสุขในการทำงานสะท้อนถึงความรู้สึกสบายใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่งานที่มีคุณภาพ (จิรพันธุ์ วงษ์คำ, 2564) ขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานยังมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจ ทุ่มเท และคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น (กิตติ สมอุมจารย์, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ โดยบุคลากรส่วนกลางเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบที่หลากหลายและซับซ้อน ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การวางแผนและจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผล รวมถึงการสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมีจำนวนนักเรียนที่อยู่ในความดูแลกว่า 6 ล้านคน ครูและบุคลากรทางการศึกษากว่า 5 แสนคน สถานศึกษากว่า 29,000 แห่ง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 245 เขต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2568) ซึ่งสะท้อนขนาดภารกิจที่ต้องรองรับในระดับประเทศ ภาระงานดังกล่าวประกอบกับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิษุตา ธนพูนไพศาล, 2560) รวมถึง

แรงกดดันจากความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพการศึกษา อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และกระทบต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานศึกษาที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลางค่อนข้างจำกัด ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความสุขในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและลักษณะงานในองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

กำหนดสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

$H_0 : \rho = 0$ (แรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1 : \rho > 0$ (แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ดังนี้



1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างเพียงพอ จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานได้ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชาและการปกครอง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้เสนอองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ โดยบุคลากรมาร่วมกันทำงานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยอย่างเป็นมิตร และการรับรู้ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นดีใจในสิ่งที่ทำงาน และปรารถนาที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน

3) ความสำเร็จในงาน เป็นการรับรู้ว่าตนเองสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก รู้สึกมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

4) การเป็นที่ยอมรับ เป็นการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ ความสุขในการทำงาน ยังสามารถพิจารณาในกรอบของสุขภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Well-being) ซึ่งชี้ว่าความสุขที่ยั่งยืนไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจเพียงชั่วคราว แต่ยังเกี่ยวข้องกับการยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดี การเป็นตัวของตัวเอง การมีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการเติบโตส่วนบุคคล ผ่านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Ryff, 1989) ทั้งนี้ การสร้างสุขภาวะในองค์การที่ครอบคลุมความสุขทางด้านกาย จิต ปัญญา และสังคม เป็นอีกมุมมองที่ช่วยสนับสนุนการอธิบายความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยองค์การควรกำหนดแนวทางและให้การสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ขณะเดียวกัน ผู้ที่ทำงานกับบุคลากรจำนวนมากควรเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของบุคลากร เพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (จิรัชญา เขียงกุล และ เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Herzberg เป็นกรอบกำหนดตัวแปร “แรงจูงใจในการทำงาน” ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และนำแนวคิดของ Manion เป็นกรอบกำหนดตัวแปร “ความสุขในการทำงาน” ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ จากนั้นจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 1,281 คน (กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2568) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 296 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดตามการตอบกลับ และตรวจสอบสัดส่วนของประเภทบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมและสะท้อนความเป็นตัวแทนของประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's alpha ได้เท่ากับ 0.98

4. การเก็บข้อมูล โดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล



1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ทดสอบโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.2) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี
(ร้อยละ 36.9) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.1) มีประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ
(ร้อยละ 67.2) มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท (ร้อยละ 47.6) และมี
ระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี (ร้อยละ 39.5)

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายปัจจัย

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยค่าจ้าง	3.92	.71	มาก
2. ปัจจัยจูงใจ	3.78	.68	มาก
รวม	3.87	.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณา
เป็นรายปัจจัย ลำดับแรก คือ ปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .71) รองลงมา
คือ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .68) ตามลำดับ

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จในงาน	4.19	.74	มาก
2. การติดต่อสัมพันธ์	4.12	.77	มาก
3. การเป็นที่ยอมรับ	4.09	.71	มาก
4. ความรักในงาน	4.01	.77	มาก
รวม	4.10	.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .74) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .77) ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .71) และด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .77) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ปัจจัยค่าจ้าง	.84**	.00	สูง	ทางบวก
2. ปัจจัยจูงใจ	.76**	.00	สูง	ทางบวก
รวม	.85**	.00	สูง	ทางบวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .85$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก หมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการทำงานมากเท่าใด ยิ่งทำให้ความสุขในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยค่าจ้าง ($r = .84$) รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .76$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้ง 2 ปัจจัย จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐานทางเลือก H_1 กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ว่าเมื่อองค์การสนับสนุนทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอย่างเหมาะสม จะเอื้อต่อความพึงพอใจ



ในการทำงาน สะท้อนว่าบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและการประสานงานช่วยให้รู้สึกเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ประกอบกับการมีสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและมีคุณค่าในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับปัจจัยจูงใจที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจไฟสัสมุทธิ์ของ McClelland (1961) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคลากรบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะเกิดความภาคภูมิใจและแรงผลักดันในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สะท้อนลักษณะงานเชิงนโยบายและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อรับรู้ว่างานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและระบบการศึกษา ย่อมเกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของธนชัย เหมพิลา และคณะ (2567) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

สำหรับปัจจัยจูงใจที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สะท้อนให้เห็นข้อจำกัดของหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างตำแหน่งและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนแต่จำกัด โดยโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับหลายเงื่อนไข เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติ ประสบการณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และจำนวนตำแหน่งว่าง รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายกำลังคน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าความก้าวหน้าไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพยายามหรือผลงานเพียงอย่างเดียว อีกทั้งบุคลากรบางกลุ่มอาจไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ชัดเจน ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป โดยเฉพาะความต้องการขั้นที่ 4 (ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการยกย่องทางสังคม) และขั้นที่ 5 (ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต) ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ หากเส้นทางความก้าวหน้าไม่ชัดเจนหรือไม่สอดคล้องกับศักยภาพ ย่อมลดแรงผลักดันในการทำงาน และอาจทำให้บุคลากรรับรู้ความสำเร็จในชีวิตตามเป้าหมายลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยญา สุทธิวรพงศ์ศรี และธนกร พงษ์ภู (2567) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจของพนักงานประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สำหรับปัจจัยค่าจุนที่บุคลากรมีมากที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคง เกียรติ และการยอมรับทางสังคมจากการทำงานในหน่วยงานหลัก ระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ในขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งครอบคลุมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและสถานะทางสังคม สถานะของอาชีพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยตอบสนองความมั่นคงปลอดภัยขั้นพื้นฐานของมนุษย์

สำหรับปัจจัยค่าจุนที่บุคลากรมีน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สะท้อนให้เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ซับซ้อนและจำนวนตำแหน่งว่างที่จำกัด รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและนโยบายกำลังคนของรัฐ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่ชัดเจน อีกทั้งลักษณะงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ยิ่งทำให้โอกาสเลื่อนระดับเกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1972) หรือ E.R.G. Theory ในส่วนของความต้องการเจริญก้าวหน้า เมื่อช่องทางการเติบโตถูกจำกัด ย่อมส่งผลให้การรับรู้โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตต่ำกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรย์ธร สาร และคณะ (2564) ที่พบว่าปัจจัยค่าจุนของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีน้อยที่สุด

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งตอบสนองจากการทำงานของในเชิงบวก เช่น ความภูมิใจ ความพึงพอใจ ความเพลิดเพลิน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมาย โดยเฉพาะการได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของประเทศซึ่งส่งผลต่ออนาคตของเด็กและเยาวชนไทย ลักษณะการทำงานแบบบูรณาการ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเกิดเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ประกอบกับความมั่นคงในอาชีพและการสื่อสารภายในที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการสนับสนุนและสามารถมุ่งเน้นการทำงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) และ Diener (2000) ที่อธิบายว่า เมื่อบุคลากรสามารถผลักดันงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ย่อมเกิดความภาคภูมิใจและความสุขจากผลสำเร็จดังกล่าว ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนลักษณะงานเชิงนโยบายที่ต้องอาศัย



ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบสูง เมื่อบุคลากรเห็นว่านโยบายหรือมาตรฐานที่มีส่วนร่วมพัฒนาถูกนำไปใช้จริงในระดับพื้นที่ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจและความสุขจากผลสำเร็จดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร์ โพธิ์บาทะ (2565) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านที่บุคลากรมีความสุขน้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) และ Warr (1990) ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานเกี่ยวกับการได้ทำในสิ่งที่ตนรักและรู้สึกสนุกในงานที่ทำ ทั้งนี้ ในบริบทงานเชิงนโยบายที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียน ทำให้ขาดความรู้สึกเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผลลัพธ์ของงาน ประกอบกับความซับซ้อนของระบบราชการ อาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกขาดความยืดหยุ่นและขาดอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่ไม่สอดคล้องกับความถนัดหรือความสนใจตามความจำเป็นขององค์กร และภาระงานที่เร่งด่วนในบางช่วงเวลา ส่งผลให้ความเพลิดเพลินและความรักในงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล (2566) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีลักษณะงานเชิงนโยบาย ต้องอาศัยความรอบคอบ และการทำงานภายใต้กรอบเวลาที่ชัดเจน หากบุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีทรัพยากรเพียงพอ มีผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความหมาย มีคุณค่า และตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ว่าการมีปัจจัยจูงใจช่วยเสริมความพึงพอใจในงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนช่วยลดเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เมื่อทั้งสองด้านได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม บุคลากรจึงมีแนวโน้มรับรู้ความสุขในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับลักษณะงานราชการที่บุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงของอาชีพ ความชัดเจนในนโยบาย ทิศทางขององค์กร ความเป็นธรรม และความโปร่งใสของระบบบริหารจัดการ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลจากองค์กร ได้รับทรัพยากรในการทำงานเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความสุข

ในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช รัตมี (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจที่มีมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ในขณะที่แรงจูงใจด้านที่มีน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สำหรับความสุขในการทำงานด้านที่มีมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีน้อยที่สุด คือ ด้านความรักในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยปัจจัยด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสะท้อนว่า แม้บุคลากรมีความสุขจากความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูง แต่ความรักในงานกลับต่ำที่สุด สะท้อนสภาวะ มีความสุขจากความสำเร็จในงาน แต่ขาดความผูกพันเชิงอารมณ์ต่อเนื้องาน เนื่องจากลักษณะงานส่วนกลางเป็นงานเชิงนโยบายที่ห่างไกลจากผู้เรียน และมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนและสถานศึกษาในระดับจำกัด นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งสะท้อนลักษณะงานราชการส่วนกลางที่ให้ความสำคัญกับความชัดเจนของระบบ และสภาพแวดล้อมการทำงานในฐานะรากของความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมมากขึ้น โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง กำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและการประเมินผลงานที่สะท้อนศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่นำไปสู่การเติบโตในสายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง และการเตรียมความพร้อมเพื่อการเติบโตในสายงาน ทั้งนี้เพื่อแก้ไขประเด็นปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในงานมากขึ้นผ่านการมอบหมายงานที่หลากหลาย ทำทนาย และเหมาะสมกับความสามารถ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และการให้



การยอมรับในผลงาน โดยเน้นการสื่อสารให้เห็นผลลัพธ์ปลายทางของงานต่อผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เชื่อมต่อกับบุคลากรในพื้นที่เป็นระยะ เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนกับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หรือการจัดเวทีสะท้อนผลการดำเนินงานไปใช้ระหว่างส่วนกลางกับพื้นที่ รวมถึงการจัดกิจกรรมสร้างจุดเชื่อมต่อระหว่างนโยบายกับห้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความหมายของงานและความผูกพันต่อเนื้องาน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสื่อสารที่ชัดเจน ระบบการดูแลบุคลากรที่เหมาะสม การสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หรือความผูกพันต่อองค์การ และอาจใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยอธิบายสาเหตุและความต้องการของบุคลากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาแนวทางเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2568). *ข้อมูลอัตรากำลังในภาพรวมของ สพฐ. (ส่วนกลาง) ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2568*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กิตติ สมอุมจารย์. (2565). แรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จริญธร สาคร สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงธนสมุทร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 216–230.
- จิรัชญา เชียงกุล และเมธาวี อุดมธรรมมานภาพ. (2566). สุขภาวะองค์กรรวมในการทำงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนตามแนวพุทธจิตวิทยา. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม*, 9(1), 385–395.

- จิรพันธุ์ วงษ์คำ. (2564). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน *งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ฐปรกร รัศมี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ใน *การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- ณัฐนรินทร์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ธนชัย เข้มพิลา ซาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4, 487–504.
- พัทธดนย์ ดนยรักษ์ นนทกะตระกูล. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2560). การพัฒนาการเรียนรู้ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- วิชชุดา ธนพูนไพศาล. (2560). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง. ใน *ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- สรัญญา สุทธิวรพงศ์ศรี และธนกร พงษ์ภู. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 14(1), 63–74.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง). กระทรวงศึกษาธิการ*.



สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Free Press.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *The Journal of nursing administration*, 33(12), 652–655.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Simon and Schuster.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>