

Factors Affecting Happiness of Government Teachers and Educational Personnel in the Eastern Economic Corridor (EEC)

Kanokwan Tippayachan¹, Punniththa Mrazek² and Nuttchana Fudemwong³

¹ Graduate students, Major Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand

^{2,3} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand

E-mail: 65920437@go.buu.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-6874-7955>

E-mail: nookrai@go.buu.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-1649-5576>

E-mail: nuttchana.fu@go.buu.ac.th ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-5223-6293>

Received 20/05/2025

Revised 25/05/2025

Accepted 27/06/2025

Abstract

Background and Aims: Based on interviews with teachers and educational personnel in the Eastern Economic Corridor (EEC), it was found that many teachers are burdened with tasks unrelated to teaching. Inappropriate compensation and excessive workload have negatively affected their teaching performance and overall work happiness (Interview, 2024). Consequently, the researcher was interested in studying the factors influencing work happiness among teachers and educational personnel in the EEC. The objectives of this research were: (1) to study the level of work happiness among government teachers and educational personnel in the EEC; (2) to examine the factors influencing their work happiness; (3) to investigate the relationships between interpersonal relationships, compensation and welfare, job achievement, and supervisory support with work happiness; and (4) to develop a predictive model of factors affecting work happiness in this population.

Methodology: This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 375 government teachers and educational personnel in the EEC during the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and stratified random sampling was applied based on educational service area offices. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which was validated by experts and had a high reliability coefficient of 0.979. Data were analyzed using both descriptive and inferential statistics, including mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

Results: 1) The overall level of work happiness among teachers and educational personnel in the EEC was high. 2) The factors influencing work happiness, both overall and in specific aspects, were also at a high level. 3) Interpersonal relationships, compensation and welfare, job achievement, and supervisory support were all positively correlated with work happiness at a high level. 4) The best predictors of work happiness were: (1) interpersonal relationships, (2) job achievement, and (3) supervisory support. Together, these three factors could predict work happiness at a statistically significant level ($p < .01$), accounting for 59.60% of the variance.

The predictive equation for work happiness in raw scores was:

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

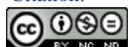
The predictive equation in the form of standardized scores is:



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

Conclusion: The promotion of positive interpersonal relationships within organizations, recognition of job achievement, and support from supervisors are critical factors that effectively enhance job satisfaction among government teachers and educational personnel in the Eastern Economic Corridor. These findings provide valuable insights for educational administrators to improve workplace satisfaction and overall employee performance.

Keywords: Factors Affecting Happiness of Government; Happiness of Work; Teachers and Educational Personnel; The Eastern Economic Corridor (EEC)



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

กนกวรรณ ทิพย์จันทร์¹, ปุณณัฐธามาเชศ² และณัฐฉณ พุเต็มวงศ์³

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: จากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า ครูจำนวนมากต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน ค่าตอบแทนและภาระงานที่ไม่เหมาะสมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนและความสุขในการปฏิบัติงานลดลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในพื้นที่ดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 จำนวน 375 คน กำหนดโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย: 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีระดับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จของงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ได้แก่ 1) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ความสำเร็จของงาน และ 3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

สรุปผล: การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร การยอมรับในความสำเร็จของงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข; ความสุขในการทำงาน; ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา; เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพกำลังคนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เกิดในประเทศไทย โดยให้สามารถใช้ความสามารถในการพัฒนาประเทศทั้งในภาครัฐและเอกชน มีการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในสถาบันชั้นนำระดับโลก พร้อมทั้งพัฒนาระบบที่สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของแรงงานที่มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) อย่างไรก็ตาม ภาคแรงงานของไทยกำลังเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เช่น ความต้องการทักษะแรงงานที่เปลี่ยนไป การแทนที่แรงงานด้วยเทคโนโลยี การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และยุค Deglobalization สิ่งเหล่านี้ตอกย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการศึกษาภาครัฐ ทั้งการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็ก การกระจายอำนาจ การปรับระบบแรงจูงใจ การคัดเลือกและเตรียมครูให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ลัทธกิตติ์ ลาภอดุมการ, 2565)

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน โดยรวมถึงความพึงพอใจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างนวัตกรรม และความภาคภูมิใจในงาน ความสุขนี้ยังเชื่อมโยงกับสุขภาวะทางอารมณ์ ความมั่นคง และความสำเร็จในงาน อติสร ศรีอำนาจ (2565) พบว่าความสุขเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดี ความรักในงาน ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่ชี้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกัน การแสดงอารมณ์ทางบวก การช่วยเหลือ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ, 2565) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม การเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และแรงจูงใจในการทำงาน (ปิยวรรณ คิดการ, 2560) โดยความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วยด้านบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเงินและความก้าวหน้าในสายงาน (Gattiker & Larwood, 1986) ในขณะที่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในรูปแบบการรับฟัง การยกย่อง และการให้โอกาส แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ (จิราภรณ์ ภูสมบัติ, 2566) ดังนั้น การพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานจึงควรเป็นความร่วมมือระหว่างบุคลากรและองค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อหนุนต่อความสุขอย่างยั่งยืน

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พบว่า ครูหลายคนต้องรับผิดชอบภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น งานพัสดุหรือสารบรรณ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง รวมถึงระดับความสุขในการทำงานก็ลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน การเลื่อนขั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน และบางรายต้องปฏิบัติงานไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่ตนมี ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระบอบ

ราชการและการจัดสรรภาระงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูไม่สามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สัมภาษณ์เมื่อ 1-10 กันยายน 2567)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำข้อมูลเชิงปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงนโยบาย การบริหารจัดการบุคลากร เช่น การสนับสนุนการทำงานให้ตรงหน้าที่ บริบทการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาองค์กรให้เกิดความสุข และเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของครู สามารถช่วยในการสนับสนุนสุขภาพจิตและสามารถสร้างฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและการจัดการในเขตพัฒนาพิเศษ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

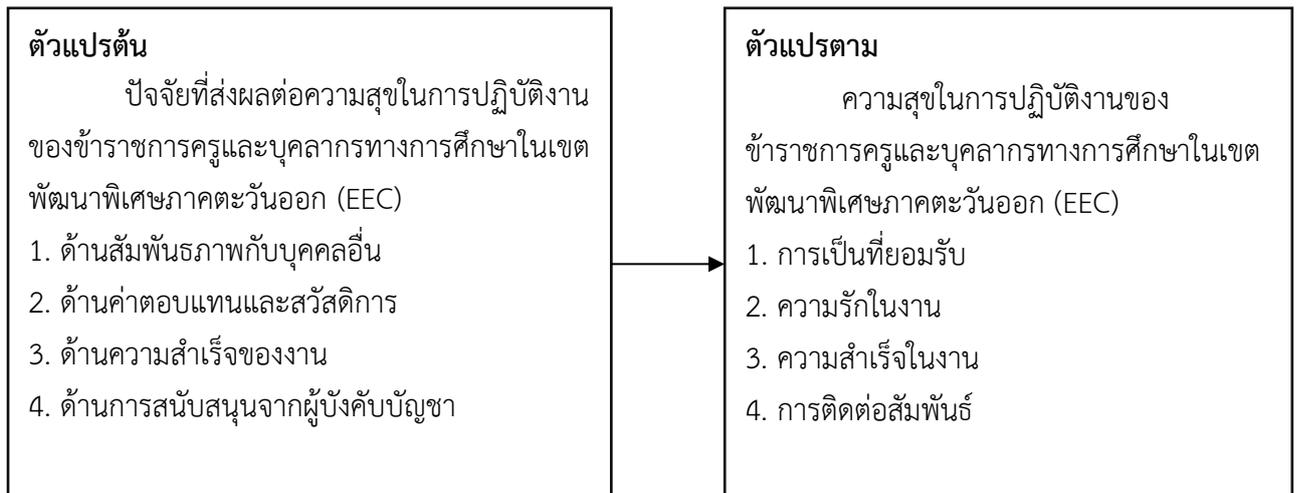
1. บริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข ได้แก่ ความหมายและความสำคัญของความสุข
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหมายและองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุข แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

พบว่า ผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษา มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป ได้แก่ 1) การเป็นที่ยอมรับ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกและจัดเรียงแต่ละองค์ประกอบตามค่าน้ำหนักร้อยละ โดยเลือกที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนักวิชาการ นักวิจัยและนักการศึกษา พบว่ามี 4 ปัจจัย ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ด้านความสำเร็จของงานและ 4) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกและจัดเรียงแต่ละปัจจัยตามค่าน้ำหนักร้อยละ เพื่อเป็นปัจจัยทำนายในงานวิจัยฉบับนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การเป็นที่ยอมรับ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการติดต่อสัมพันธ์ โดยกรอบแนวคิดแสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) และ 4)

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 14,494 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือคั้งนี้ 1) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้สูตรอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.531 - 0.853 2) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคั้งฉบับ เท่ากับ 0.979

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยเริ่มจากการประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตใช้ชื่อหน่วยงานในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จากนั้นยื่นขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงดำเนินการขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้ง 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เพื่อเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วม โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป สำหรับการจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยคั้งต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิเคราะห์องค์ระดับประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

องค์ประกอบด้านความสุขในการปฏิบัติงาน	N = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.00	0.31	มาก	4
2. ด้านความรักในงาน	4.11	0.38	มาก	3
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.23	0.04	มาก	2
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.24	0.02	มาก	1
รวม	4.15	0.18	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.02) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.04) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.38) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	N = 375		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	4.36	0.62	มาก	1
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.93	0.05	มาก	4
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.29	0.02	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.04	มาก	3
รวม	4.15	0.29	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.29) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.02) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.04) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.05) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1.00	0.796	0.613	0.742	0.733
X ₁		1.00	0.548	0.748	0.543
X ₂			1.00	0.594	0.612
X ₃				1.00	0.604
X ₄					1.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	เปอร์เซ็นต์การทำนาย
1	X ₁	0.796	0.634	40.20
2	X ₁ X ₄	0.873	0.762	58.06
3	X ₁ X ₄ X ₃	0.879	0.772	59.60

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรทั้งสามตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ร้อยละ 59.60

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
การถดถอย	86.790	4	21.698	316.264**	0.00
ความคลาดเคลื่อน	25.384	370	0.69		
รวม	112.174	374			

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสำเร็จของงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ตัวแปรพยากรณ์	b	std. Error	β	t	p
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (X_1)	0.455	0.038	0.461	12.073	.00
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_2)	0.039	0.026	0.50	1.487	.138
ความสำเร็จของงาน (X_3)	0.147	0.040	0.149	3.660	.00
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_4)	0.266	0.025	0.362	10.655	.00
ค่าคงที่	0.388	0.133		3.433	.001

$R = 0.388$ $R^2 = 0.151$

$P < .01^*$

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) ได้มีค่า ดังนี้ ตัวแปรด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (X_1) มีค่าเป็น 0.455 ตัวแปรด้านความสำเร็จของงาน (X_3) มีค่าเป็น 0.147 และตัวแปรด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X_4) มีค่าเป็น 0.266 และจะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ที่ส่งผลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยเรียงองค์ประกอบความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$) ด้านความรักในงาน ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โดยรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4. ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) พบว่า โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความสามารถในการปรับตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้บริบทของพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งความสุขในการทำงานคือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลายทฤษฎีที่เน้นถึงบทบาทของสภาพแวดล้อมทางสังคมในการลดความเครียดและเพิ่มแรงจูงใจ โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่ต้องพึ่งพาการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารใกล้ชิด ส่งผลให้มีมิติของ "การติดต่อสัมพันธ์" (Social Relationships) กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในมิติของความสำเร็จในงาน พบว่าครูและบุคลากรมีความสุขเมื่อรู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในรูปของผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาของผู้เรียน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่ระบุว่า "การบรรลุความสำเร็จ" เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ทำ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบ ความยินดี และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน ด้านความรักในงาน ถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามักได้รับการปลุกฝังให้เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในบทบาทของตน เมื่อเห็นความสำเร็จของผู้เรียน ก็ยิ่งเกิดแรงบันดาลใจและความรักในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด "Work Engagement" ของ Schaufeli & Bakker (2004) ที่ชี้ว่าความหลงใหลในงานจะช่วยลดความเครียด แม้ในบริบทที่มีความท้าทายสูง เช่น เขต EEC สุดท้ายปัจจัยด้าน "การยอมรับ" (Recognition) จากผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน เป็นอีกองค์ประกอบที่มีผลเชิงบวกต่อความสุข โดยสะท้อนถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญตามทฤษฎีของ

Herzberg (1968) ที่ระบุว่า "การยอมรับ" คือหนึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่สร้างความพึงพอใจในงาน โดยสรุป ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต EEC ถูกขับเคลื่อนด้วย ปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดี ความสำเร็จในหน้าที่ ความรักในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วยปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของครู เพราะในบริบทของครู การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก นอกจากนี้ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนและผู้ปกครองยังส่งผลต่อความพึงพอใจในบทบาทของครู เนื่องจากครูจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านความสำเร็จของงานคือการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การเห็นผลงานที่ตนเองสร้างขึ้นเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพราะในวิชาชีพครู การที่ครูเห็นว่าการเรียนรู้อุทิศต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน จะส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การได้รับ Feedback ในเชิงบวก และการเห็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ (เช่น นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น) ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครู และการได้รับความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและการเอาใจใส่จากผู้บริหาร สถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ก็มีผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกันเพราะการที่ผู้บริหารแสดงความเข้าใจและให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุการสอน การพัฒนาวิชาชีพ จะช่วยให้ครูรู้สึกมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการดำเนินงานและถ้ามีการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) และความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ (Transformational Leadership) ของผู้บริหารก็จะยิ่งทำให้เกิดความสุขที่แท้จริงในการปฏิบัติงานได้อย่างดีและแม้ครูส่วนใหญ่จะทำงานด้วยจิตวิญญาณ แต่การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพ โบนัส ก็ช่วยลดความกังวลด้านเศรษฐกิจและเพิ่มความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ เพราะในเขต EEC ถือได้ว่าเป็นเขตพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง การจัดสวัสดิการที่ดี ช่วยบรรเทาความความกังวลใจในด้านเศรษฐกิจและฐานะ เช่น การมีที่อยู่อาศัยสำหรับครู (บ้านพัก) การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร ปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรได้ในระยะยาวต่อไป สอดคล้องกับภณิดา บุญทวี (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน 4) การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยที่มีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ผลการพยากรณ์แบบขั้นตอนโดยการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ 1) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น 2) ด้านความสำเร็จของงาน และ 3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้ ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นสามารถรวมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูในเขตพื้นที่นั้นมีการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุน ลดความตึงเครียด และส่งเสริมแรงจูงใจภายในของครูและบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในองค์กรเพราะในบริบทของพื้นที่ EEC ที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีจึงยังมีความสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีในทำงานยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความรู้สึกเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวันซพร เล่าฮะ และชินโสภณ วิสิฐนิจิภา (2562) ที่ชี้ให้เห็นปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับความสำคัญมาก เพราะการสนับสนุนที่คนคิด ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดี เป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน คนที่แตกต่างกันก็จะถูกจูงใจด้วยสิ่งที่แตกต่างกันหรือการผสมรวมของสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการดีที่จะช่วยสร้างความสุขในที่ทำงานและช่วยนำพาองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลจะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง การมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถพัฒนาตนเองให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ และสัมพันธภาพอันดีนี้จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศอันดีในหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความสามัคคีและมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

4.2 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานสามารถรวมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่ระบุว่า “การมีเป้าหมายและความสำเร็จในงาน” เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขเชิงบวก (Positive Psychology) และมีผลต่อแรงจูงใจภายในซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและการมีความสุขในการทำงาน เพราะบริบทของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลายและความคาดหวังจากนโยบายการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ความสามารถในการประสบความสำเร็จในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน การบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือการมีบทบาททางวิชาการ กลายเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและความมีคุณค่าในบทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Herzberg’s Two-Factor Theory ที่ชี้ว่า “achievement” เป็นหนึ่งใน motivators ที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ หากพิจารณาในแง่ของ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow พบว่า เมื่อข้าราชการครูสามารถบรรลุผลสำเร็จในงานได้ตามเป้าหมาย ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกถึงการเติมเต็มในระดับของ self-esteem และ self-actualization ซึ่งเป็นระดับความต้องการที่สูงที่สุด และมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้เชิงปฏิบัติว่า หากองค์กรทางการศึกษาในเขต EEC ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพ และได้รับการยอมรับในความสำเร็จดังกล่าว ก็จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และลดภาวะความเครียดที่อาจเกิดจากภาระงานหรือความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นได้

4.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการปฏิบัติงานในระดับที่มีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแบบ สนับสนุน (Supportive Leadership) จะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรในระบบราชการยุคใหม่สอดคล้องกับแนวคิด Leader-Member Exchange (LMX) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์คุณภาพสูงระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการแลกเปลี่ยนเชิงบวกที่ช่วยหล่อหลอมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยตรงและสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981) ในทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ซึ่งอธิบายว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านอารมณ์ ความเข้าใจ การให้คำแนะนำและการให้โอกาสในการพัฒนาช่วยลดระดับความตึงเครียดเพิ่มแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขในการทำงานในบริบทของ EEC ซึ่งเป็นพื้นที่เปลี่ยนผ่านเชิงนโยบายที่ต้องการการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในภาคการศึกษา อาจเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และเป้าหมายใหม่ของการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ และความรู้สึกรับคุณค่าในบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน และมีความสุขในกระบวนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูงและมีความคาดหวังต่อการพัฒนาการศึกษาสูงเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมีความสุขในการทำงาน ควรมีการศึกษาหรือการทบทวนอัตราค่าตอบแทนให้สะท้อนถึงภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหรือส่งเสริมปัจจัยแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง เช่น ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมผ่านกิจกรรมกลุ่มหรือการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ปัจจัยด้านการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ปัจจัยด้านการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูและบุคลากร เพราะในเขตพื้นที่ EEC ยังคงเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมสูง จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมอย่างรอบด้าน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนา รูปแบบที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ภู่มบรมณ์. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ คิตการ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การภาครัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัทธกิตติ์ ลาภอดุมการ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วันชพร เล่าชะ, และ ชินโสณ วิสิษฐนิธิกัจจา. (2562). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจ, 15(1), 45–59.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). รายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ พ.ศ. 2566. สำนักงานฯ.
- สุวรรณณี ฉลาดเอื้อ. (2565). บทบาทของผู้นำในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในองค์การ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อดิสร ศรีอำนาจ. (2565). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดเชียงราย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 39(6), 569–591.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- House, R. J. (1981). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- 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), 652–659.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.