



ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

Work Happiness in the New Normal among Personnel of District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement

นุรนิรมาน มะดอมิง¹, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี²

^{1,2}มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา, ประเทศไทย

Nur-nariman Madoming¹, Sajanun Kheovongsri²

^{1,2}Hatyai University, Songkhla, Thailand

✉: 1numariman.mad027@hu.ac.th

(Corresponding Email)

Received: 03 April 2025; Revised: 18 April 2025; Accepted: 10 May 2025

© The Author(s) 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำนวน 175 คน ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สกร.ระดับอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D= 0.59) 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สกร.ระดับอำเภอ จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ พบว่า บุคลากรที่อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สกร.ระดับอำเภอ พบว่าผู้บริหารควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความมีน้ำใจ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่ให้กำลังใจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรผ่านการอบรม การใช้เทคโนโลยี และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความสุขตามวิถีชีวิตใหม่, ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ

Abstract

This research aimed to: 1) study the level of work happiness in the context of the new normal among personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement, 2) compare work happiness according to the new normal of personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement based on general information such as age, position, monthly income, work experience, and the location of District Learning Encouragement Centers, and 3) gather suggestions regarding work happiness according to the new normal among personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement. The sample consisted of 175 personnel from District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement. The instrument used for data collection was a questionnaire with a reliability of 0.97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research results revealed that: 1) The overall and specific aspects of work happiness according to the new normal of personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement were at a high level ($\bar{X} = 4.06$, S.D= 0.59), 2) a comparison of work happiness according to the new normal among personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement by age, position, monthly income, work experience, and the location of District Learning Encouragement Centers, found that overall and by individual aspects, there were no differences in work happiness among personnel when categorized by age, position, work experience and the location of District Learning Encouragement Centers. However, when categorized by monthly income, while overall work happiness did not differ, there were statistically significant differences in certain aspects at the 0.05 level, and 3) suggestions regarding work happiness according to the new normal among personnel at District Learning Encouragement Centers under the Yala Provincial Office of Learning Encouragement included that administrators should foster a work environment that encourages kindness, teamwork, and a supportive organizational culture to enhance motivation and work efficiency. They should also promote personnel development through training, the use of technology, and the appropriate allocation of resources to promote continuous learning.

Keyword: Happiness In Workplace, New Normal, District Learning Encouragement Centers

1. บทนำ

ในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โรคระบาดและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์กรและบุคลากรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาที่ยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน โดยเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะด้านดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ปัจจุบันสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้รับการยกระดับเป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยมีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ใน 3 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลาทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการระดับจังหวัด กำกับดูแลศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ทั้ง 8 อำเภอ เพื่อขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม บุคลากรของ สกร. โดยเฉพาะครูในจังหวัดยะลา ต้องเผชิญกับปัญหาความเครียดจากภาระงานที่หนักและสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การสร้างองค์กรที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยสามารถใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ น้ำใจดี (Happy Heart) ส่งเสริมความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เมื่อบุคลากรช่วยเหลือและแบ่งปันกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร เพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ในทางกลับกัน หากขาดน้ำใจ อาจทำให้เกิดความตึงเครียดและลดความร่วมมือ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนช่วยลดความเครียด ฟุ้งฟุ้ง และเพิ่มสมาธิในการทำงาน การให้ความสำคัญกับการผ่อนคลายจะช่วยเสริมสุขภาพที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคลากรเครียดมากเกินไป อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและลดประสิทธิภาพในการทำงาน ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะที่ทันสมัยช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและเติบโตทางอาชีพได้ หากขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ อาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าและการทำงานอย่างมืออาชีพ องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มความมั่นคงและประสิทธิภาพในระยะยาว และการงานดี (Happy Work) งานที่มีความหมายและสภาพแวดล้อมที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บริหารช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความผูกพันกับองค์กร การส่งเสริมความสุขในที่ทำงานจะช่วยลดความเครียด เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริม

การเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 306 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักเกณฑ์ของตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน (Stratified Sampling) ตามศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ ด้วยการจับสลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละแห่ง โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 87

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์วิจัยและขอบเขตของประเด็นที่จะศึกษาตามกรอบแนวคิดความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร 4 ด้าน

3. จัดทำร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) น้ำใจดี (Happy Heart) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) และ 4) การงานดี (Happy Work Life)

4. นำแบบสอบถามเรื่องความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องของข้อความ ภาษาที่ใช้ ตลอดจนความครอบคลุมกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์ในเบื้องต้น จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา 2) นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ 3) ครูจิตวิทยาแนะแนวโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล เพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ให้ครอบคลุมข้อคำถามและความชัดเจนของภาษา โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งได้ค่าตั้งแต่ 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 96) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น 0.97 จากนั้นทำการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม ให้ข้อความมีความ

กระชับและชัดเจนมากขึ้นตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ และนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ และตรวจสอบรายชื่อศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา

2. ขออนุญาตแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา เพื่อแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทั้ง 8 อำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

3. แจกแบบสอบถามให้กับสถานศึกษา โดยการแนบแบบสอบถามฉบับจริงให้กับศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ เพื่อแจกจ่ายให้กับบุคลากรได้ดำเนินการกรอกข้อมูล

4. ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว 2-3 สัปดาห์

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของสร.ระดับอำเภอ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรเรื่องความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 99-100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับมาก
2.51 - 3.50	ความสุขในการทำงานของบุคลากรระดับปานกลาง

- 1.51 - 2.50 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 ความสุขในการทำงานของบุคลากรในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเรื่องความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร อายุ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเรื่องความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของสกร.ระดับอำเภอ โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกันตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และหากพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Methods)

5. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเรื่องความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา แยกรายด้านทั้ง 4 ด้าน โดยนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการสรุปเนื้อหาและจัดลำดับความถี่

4. ผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ น้ำใจดี ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ ด้านใฝ่รู้ดี ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการงานดี ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน (สกร.)

(n=153)

ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สกร.ระดับอำเภอ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
น้ำใจดี (Happy Heart)	4.37	0.71	มาก
ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.78	0.61	มาก
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.07	0.71	มาก
การงานดี (Happy Work Life)	4.01	0.69	มาก

รวม	4.06	0.59	มาก
<p>2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ พบว่า</p> <p>2.1 อายุ พบว่า บุคลากรของ สกร.ระดับอำเภอ ที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน</p> <p>2.2 ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรของ สกร.ระดับอำเภอ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน</p> <p>2.3 รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรของ สกร.ระดับอำเภอที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain)</p> <p>2.4 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สกร.ระดับอำเภอ สังกัดสนง.สกร.ประจำจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน</p> <p>2.5 ตำแหน่งที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ พบว่า บุคลากรของ สกร.ระดับอำเภอที่มีตำแหน่งที่ตั้งต่างกัน มีความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน</p>			
<p>3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา สามารถสรุปผลได้ดังนี้</p> <p>3.1 ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) พบว่า ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเต็มใจในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โดยจัดกิจกรรมจิตอาสาและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในโครงการเพื่อสังคม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องและให้รางวัล นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมกลุ่ม การอบรม และการพัฒนาโครงการร่วมกัน ตลอดจนส่งเสริมการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขและความภาคภูมิใจ</p> <p>3.2 ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความผ่อนคลาย และการพักผ่อนที่เพียงพอของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจสนับสนุนให้มีเวลาพักที่เหมาะสม และส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียดภายในองค์กร นอกจากนี้ ควรสนับสนุนการรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน โดยจัดสรรเวลางานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการทำงานที่ไม่กดดันเกินไป เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตสุดท้าย ควรส่งเสริมให้บุคลากรแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยไม่ปล่อยให้ตนเองยึดติดกับปัญหามากเกินไป ผ่านการฝึกทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ</p>			

3.3 ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความทันสมัยในการทำงาน โดยสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ออนไลน์ หรือให้โอกาสเข้าร่วมโครงการพัฒนาความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพ สุดท้าย ผู้บริหารควรปลูกฝังความรับผิดชอบและระเบียบวินัยในการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างระบบติดตามผล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 ด้านการงานดี (Happy Work Life) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าแก่พนักงาน ยกย่องความสำเร็จ และสนับสนุนการเติบโตในสายงาน นอกจากนี้ ควรสร้างความมั่นใจในรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพผ่านโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีแรงจูงใจในการทำงาน สุดท้าย การสื่อสารและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บรรยากาศการทำงานราบรื่น ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความร่วมมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. อภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่ ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ ความภาคภูมิใจในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานในถิ่นกำเนิดของตนช่วยสร้างคุณค่าและความหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอมีภารกิจสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประสานงานกับภาคีเครือข่ายได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความสุขในที่ทำงานของ Diener (2000) ซึ่งเสนอว่า ความสุขในชีวิตและในงานเกิดจากการมีความพึงพอใจในบทบาทและสภาพแวดล้อมของตนเอง โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรได้ทำงานในบริบทที่ตนมีความเข้าใจและคุ้นเคย ย่อมส่งผลต่ออารมณ์เชิงบวก และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ระบุว่า เมื่อบุคคลมีความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) และได้รับการยอมรับ (Esteem needs) จากองค์กรและสังคมรอบตัว จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขั้นสูงสุด คือ ความสำเร็จในตนเอง (Self-actualization) ซึ่งสะท้อนให้เห็นในบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการทำงานอย่างเต็มที่

2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ

ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอ พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เนื่องจาก สกร.ระดับอำเภอมีแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรในทุกช่วงวัยอย่างเท่าเทียม โดยคำนึงถึงศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่าปัจจัยด้านอายุ อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ทุกวัยรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า จากเหตุผลดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) กล่าวว่า หากบุคลากรได้รับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ความสุขในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับอายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศกลวรรณ วงษ์แจ้ง (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างการทำงานของสกร.ระดับอำเภอ มีความเป็นระบบและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ทำให้ความพึงพอใจและความสุขไม่ได้รับผลกระทบจากตำแหน่งงาน จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Equity Theory ของ Adams (1965) กล่าวว่า คนจะมีความสุขและพึงพอใจในงาน หากรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพร สุวรรณบุญ (2563, น. 53) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติด ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยแม้ว่าตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจ แต่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตและงานได้

2.3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างโอกาสในการเติบโตและได้รับรายได้ที่สูงขึ้นในอนาคต ขณะที่บุคลากรที่มีรายได้มากกว่ามีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีหรือเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามวิถีชีวิตใหม่อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับทฤษฎีความยุติธรรมในองค์กรของ Adams (1965) ที่กล่าวว่า คนที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าอาจมีแรงจูงใจสูงขึ้น หากรู้สึกว่ายังมีโอกาสเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง Expectancy Theory (Vroom , 1964) กล่าวว่า บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเองมากขึ้นหากพวกเขาเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณค่า เช่น รายได้ที่สูงขึ้นหรือโอกาสในอาชีพที่ดีกว่า ดังนั้น บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่าจึงอาจให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะมากกว่า

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง และได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดหรือความสามารถของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้อย่างเท่าเทียมกัน จาก

เหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน รู้สึกสนุกสนานกับงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมลทิรา จินามูล (2560, น.72) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี ไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน เนื่องจากทุกคนได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างความสุขในการทำงาน

2.5 บุคลากรที่มีที่ตั้งของ สกร.ระดับอำเภอต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสกร.ระดับอำเภอทั้ง 8 แห่ง มีนโยบาย ภารกิจ แนวทางการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คล้ายกัน อีกทั้งบุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทหรือสถานที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขในระดับใกล้เคียงกัน จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Person-Environment Fit Theory (Kristof, 1996) กล่าวว่า หากบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดี ก็จะมีความสุขในการทำงานโดยไม่ขึ้นกับสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยอัจฉราพร วงศ์พันธุ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสามารถในการปรับตัวมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยไม่ขึ้นกับประเภทขององค์กร

3. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดยะลา พบว่า 1) บุคลากรต้องการให้เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจและช่วยเหลือกันโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพราะการทำงานที่ดีต้องอาศัยความร่วมมือกัน หากมีบรรยากาศที่เกื้อกูลกัน จะช่วยลดความขัดแย้ง ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 2) บุคลากรมองว่าควรมีแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยให้แต่ละคนสามารถแบ่งงานตามความถนัดและทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว เพราะการจัดการทีมที่ดีจะช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน และทำให้แต่ละบุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และ 3) บุคลากรต้องการได้รับการพัฒนาและอบรมในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน หากได้รับโอกาสในการอบรมเพิ่มเติม บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานเป็นทีม และได้รับโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตในสายงานของตนได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ (Abraham Maslow, 1943) ที่เน้นการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในระดับต่าง ๆ รวมถึงความต้องการด้านความเคารพและการยอมรับในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) กล่าวว่า การมีแรงจูงใจ

ภายใน เช่น การได้รับการยอมรับและการพัฒนาความสามารถในงาน สามารถเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นกัน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการบริหารภาระงานของบุคลากรให้เหมาะสม โดยให้มีการประเมินปริมาณงานและภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดปัญหาภาระงานที่หนักเกินไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการบริหารจัดการงาน นอกจากนี้ ควรมีแนวทางในการกระจายงานอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแจ้งปัญหาหรือขอปรับเปลี่ยนปริมาณงานได้เมื่อจำเป็น

1.2 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเวลาทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดการทำงานล่วงเวลาที่ไม่จำเป็น และจัดให้มีวันหยุดที่ยืดหยุ่นสำหรับบุคลากรในกรณีที่สามารถปรับได้ นอกจากนี้ ควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การฝึกเทคนิคบริหารเวลา การสร้างทัศนคติเชิงบวก หรือการอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพจิต เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเครียดจากการทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งองค์กรอาจจัดให้มีการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาหรือโครงการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาส่วนตัวและภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร โดยอาจเริ่มจากการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีพื้นที่พักผ่อนหรือจัดให้มีมุมเครื่องดื่มเพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายในระหว่างวัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และสร้างระบบการให้รางวัลหรือยอมรับในความสำเร็จของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้แนวคิดและแนวทางในการนำมาปรับประยุกต์ในการบริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ธนพร สุวรรณวรบุญ. (2563). *ความสุขในการทำงานและสภาวะทางจิตของบุคลากรผู้ดูแลผู้ป่วยสารเสพติด* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มลทิรา จินามูล. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี* (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). เล่มที่ 139 (ตอนพิเศษ 258 ง), 1–143.*
- ศกวรรณ วงษ์แจ้ง. (2561). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- อัจฉราพร วงศ์พันธ์. (2564). *ความสุขในการทำงาน: เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.