

**ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา**

**Happiness in the work of teachers Under the Phangnga Primary
Educational Service Area Office**

สร้อยสุดา ทวีโชติ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 305 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย และหลังจากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี ตำแหน่งระดับครูผู้ช่วย คศ. 1 รายได้ส่วนตัวต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท โดยผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.595) ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.596)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์และสภาพสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของในการดำรงชีพ ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง จนเกิดปัญหาทางสุขภาพจิต เกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้น ความสุขของคนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันของแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

“ความสุข” ของคนเรามีหลายรูปแบบ อย่างความสุขในการทำงาน หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องการหากได้ทำงาน ในที่ทำงานที่เกิดความสุข สนุกสนาน จะรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเพียงใด โอกาสที่บุคคลและองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น (สวนดอกวาไรตี้,2021)

Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุขนั้น เป็นหนึ่งในการสร้างสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับบุคลากรในองค์กร ด้วยกระบวนการพัฒนาองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งเป้าหมายแก่ “คนทำงานในองค์กร” ซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญของทั้งองค์กร ครอบครัว สังคม และชุมชน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เช่น การลดความเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร หากลดหรือแก้ไขปัญหาได้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน โดยทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม)

ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes) หรือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน คือ ภาวะที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ที่สะสมต่อเนื่องกัน อันเป็นผลพวงมาจากความเครียดและความกดดันในที่ทำงาน โดยไม่ได้รับการจัดการทางอารมณ์ที่ดี หรือบริหารจัดการเหล่านั้นออกไป ทำให้รู้สึกสูญเสียพลังงาน เหนื่อยล้า อ่อนแรง หมดใจ หรือหมดไฟในการทำงาน มีทัศนคติในแง่ลบเกี่ยวกับที่ทำงานหรืองานที่ทำ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน หมดแรงจูงใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน ภาวะหมดไฟในระยะยาวบั่นทอนจิตใจและร่างกาย จนอาจเป็นสาเหตุที่นำไปสู่โรคเครียด โรคนอนไม่หลับ โรคซึมเศร้า หรือโรคอื่น ๆ และรวมไปถึงปัญหาในการแสดงออกเชิงอารมณ์และพฤติกรรมอื่น ๆ อีกด้วย (Medparkhospital, 2023)

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและจริยธรรม เป็นการพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานขององค์กร กำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับ โลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี (ชวนชม ชินะดังกูร ศิริชัย ชินะดังกูร และสมใจ เดชบำรุง ,2560)

องค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจในการสร้างความสุขให้คนทำงานในองค์กร เนื่องจากการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลงานของ องค์กรให้ดีขึ้นตามลำดับ และยิ่งคนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลที่ดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงา โดยมุ่งเน้นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนทำให้ข้าราชการครู มีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Manion ,2003 ในด้านการติดต่อ สัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครูเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพังงาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (Population) คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จังหวัดพังงา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนกรกฎาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (2003 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559, หน้า 17) กล่าวว่า ความสุขเป็นอารมณ์ทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์ จะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกอยากทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงานที่ทำ และยึดมั่นองค์การเป็นอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานก่อให้เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และรู้สึกที่ดีต่อกัน ส่งผลต่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) คือ ความรู้สึกรัก และผูกพันกับงาน รับรู้ได้ว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกสนุก ภูมิใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) คือ ความรู้สึกมีความสุขที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีอิสระในการทำงานที่ทำท่ายให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อการทำงานไปในทางบวก ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีความก้าวหน้าในองค์กร

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ผู้ร่วมงานต่างรับรู้ถึงความพยายามของตนที่จะปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานไว้วางใจ มีความคาดหวังที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564, หน้า 10) ให้แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานต้องมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์และคุ้มค่า
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายและคาดหวังขององค์กร เหมาะสมตามแผนงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้ สะดวกขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีบุคลากรในสังกัด จำนวน 60 ราย ครูในสังกัด จำนวน 1,282 ราย และมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 132 โรงเรียน แบ่งเป็น 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 14 โรงเรียน อำเภอเกาะยาว จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอเกาะปัง จำนวน 10 โรงเรียน อำเภอตะกั่วป่า จำนวน 13 โรงเรียน อำเภอทับปุด จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอคุระบุรี จำนวน 16 โรงเรียน อำเภอตะกั่วทุ่ง จำนวน 30 โรงเรียน และอำเภอท้ายเหมือง จำนวน 25 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับ การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและจำแนกตามวิทยฐานะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จากโรงเรียนใน 8 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 1,282 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้เท่ากับ 305 คน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 305 คน เป็นข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6 ส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 สถานภาพสมรส จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 69.20 มีระยะเวลาการทำงานที่ช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และระยะเวลาการทำงานที่ช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ประเภทตำแหน่งงานระดับครูผู้ช่วย คศ. 1 จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และรายได้ส่วนต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา พบว่าความสุขในการทำงานภาพรวม คือ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.595) โดยด้านที่มีความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความรักในงาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.566) รองลงมาคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.571) เป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.620) และน้อยที่สุดคือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.625)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม คือ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.596) โดยด้านที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.543) รองลงมาคือ ปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.570) เวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.586) และน้อยที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.687)

4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานเพียงด้านเดียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามร้อยละ 64.30 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ $R^2 = 0.643$ ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามร้อยละ 56.30 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ $R^2 = 0.563$ ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามร้อยละ 58.20 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ $R^2 = 0.582$ ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระส่งผลต่อตัวแปรตามร้อยละ 50.20 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ $R^2 = 0.502$

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา พบว่าความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา ให้ความสำคัญกับความสุขในการ โดยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญมาก (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสพป.ชลบุรี เขต 3 พบว่าครูผู้สอน มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุดในการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาวิ สุขหรั่ง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในระดับมาก ซึ่งพบว่าข้าราชการครูให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้าน การติดต่อสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้าราชการครู สังกัดสพป.พังงา

มีประสิทธิภาพในการทำงาน รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ บัวพงษ์ (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทบุรี ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของครูมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา และด้านคุณภาพของงานเป็นหลัก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานระดับมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Multiple Regression Analysis พบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา ด้านความรักในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสพ.พังงา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละด้านคือ ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านการเป็นที่ยอมรับไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงานมีการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน มีการสนับสนุนเรื่องของเทคโนโลยีที่ช่วยให้ครูทำงานได้สะดวกขึ้น มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของข้าราชการครูเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความรักในงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน

2) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านความสำเร็จในงาน ควรมีการพัฒนาอาชีพจัดอบรมเพื่อเสริมทักษะและความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการครูมีเป้าหมาย มีความก้าวหน้าและเห็นคุณค่าของตนเองในการทำงาน มีการมอบรางวัลหรือคำชมเชยจากผู้บริหารจะช่วยเพิ่มความภาคภูมิใจในงานและกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีการสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียนและทีมงาน มีการเสริมสร้างความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียนจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเคารพระหว่างครูและผู้บริหาร ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงานอย่างราบรื่น ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาในการทำงาน และด้านอื่นๆด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ความสุขในการทำงานของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์นี้การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ.
- จิตราวรรณ ถาวรวงษ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ.(2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์.

- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ.(2559). _ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ชวนชม ชินะตังกูร ศิริชัย ชินะตังกูร และสมใจ เดชบารุง. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 หน้า 28. สืบค้น 15 มิถุนายน 2567, จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/suedureasearchjournal/article/download/11157/788544/292626>
- ณัฏฐร ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพ. ลัญจน์ศักดิ์ อรรถยากร.(2023). Burnout syndromes สืบค้น 23 กรกฎาคม2567, จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์นี้ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์และเทคโนโลยี. สืบค้น 15 มิถุนายน 2567, จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- ผกาวรรณ ดิยัพเสน.(2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ผกามาศ บัวพงษ์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนนันทรัตน์. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ, วิชาเอกการจัดการทั่วไป.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559). ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561) ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษา
ปริทรรศน์มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ, หน้า 597-598. สืบค้น 15 มิถุนายน 2567, จาก

<https://so03.tcithaijo.org/index.php/journalpeace/article/download/116468/94917/327007E0>

เมธี ไพรัชิต. (2566). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. สืบค้น 14 มิถุนายน 2567, จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82>

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา,
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว.

วิภาวี สุขห่อ. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต .
มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ
ความผูกพันของ องค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิไล จันท์เปรียง. (2560). ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ อำเภอสัตหีบ
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

สวนดอก วาไรตี้. (21 มกราคม 2564). ความสุขในการทำงาน. สืบค้น 14 มิถุนายน 2567, จาก
<https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>

สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2554). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน.
สืบค้น 14 มิถุนายน 2567, จาก

<https://www.thaihealth.or.th/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82-8-%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%83%E0%B8%99/>

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3 จังหวัดนครปฐม. (ม.ป.ป.) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
กับการทำงานอย่างมีความสุข. สืบค้น 14 มิถุนายน 2567, จาก
<http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. (2567). สืบค้น 24 มิถุนายน 2567 , จาก
<https://www.phangngaedarea.go.th/site/>

อาภาพันธ์ ดุลยธรรมภักดี. (2562). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสาร
และปัจจัยลักษณะงาน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน:
กรณีศึกษา บริษัทข้ามชาติ เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท
แพนไทย แอร์(กรุงเทพ) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

ฤติมา บุญบำรุง. (2560). ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

Dr. Martin Seligman. (2000). ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข. สืบค้น 15 มิถุนายน 2567, จาก
<https://www.istrong.co/single-post/5-pillars-ofhappiness-in-positive-psychology>

Thewisdom Academy. (ม.ป.ป.). ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ. สืบค้น 15 มิถุนายน
2567, จาก <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>