

ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่ง
บุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พังงา

**The Effects of Happiness at Work on Work Efficiency of Other
Educational Support Personnel under the Phang-nga Primary
Educational Service Area Office**

ทักษิณพิรุณ คำเลี้ยง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่แตกต่างกันและเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ประชากรใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติ T-Test สถิติ ANOVA และสถิติ Regression การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุขในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน และความรักในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ในฐานะปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (ปฏิญญา ธนวัชรภรณ์, 2566) แนวคิดการบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยตระหนักว่าปัจจัยภายในของบุคลากรอย่าง "ความสุขในการทำงาน" (Happiness at Work) ถือเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร (พิชญ์ บุญนิยม และคณะ, 2567) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของ "ประสิทธิภาพในการทำงาน" (Work Efficiency) ในที่สุด (ชุตติมา ยุกโกศล และ ณิชฎภรณ์ ฤทธิ์เจริญ, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ชุตติมา แหวนนาถ และ ชินโสณ วิสิฐนธิกริจา, 2564)

สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐในภาคการศึกษา ซึ่งมีพันธกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพประชากรของประเทศ การขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรสายงานการสอน (ครู) และสายงานบริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยบุคลากรอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะกลไกสนับสนุน นั่นคือ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น บุคลากรกลุ่มนี้ทำหน้าที่เป็นสายสนับสนุน (Supporting Staff) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ชุรการโรงเรียน, นักการภารโรง, นักวิชาการศึกษา, นักทรัพยากรบุคคลและนักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองหลังบ้านที่คอยสนับสนุนให้การบริหารจัดการของเขตพื้นที่และการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรสายสนับสนุนขาดความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริการและการสนับสนุนงานวิชาการไปยังสถานศึกษาโดยตรง (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะ การทำความเข้าใจต่ออิทธิพลของความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในพื้นที่นี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้วยความสำคัญของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ในฐานะผู้สนับสนุนหลักของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยมุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานในมิติต่าง ๆ (เช่น การติดต่อสัมพันธ์, ความรักในงาน, ความสำเร็จในงาน, การเป็นที่ยอมรับ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการทำงาน (ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย (รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ และคณะ, 2563) ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพังงา ในการนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริม ความสุข และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มสำคัญนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่ แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาที่ แตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่ง บุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ ซึ่งมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย
 - 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์
 - 1.2 ความสุขในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา (Population) คือ ตำแหน่งบุคลากรทาง การศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จังหวัดพังงา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2568

นิยามศัพท์

1. ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้ทำงานสนับสนุนการศึกษาปฏิบัติงานในหน่วยงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
2. หน่วยงานการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ตั้งอยู่ในจังหวัดพังงา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จिरพันธ์ วงษ์คำ (2564 อ้างถึงใน พงศ์ชัย ฅัญจวิโสภณ, 2566) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.การติดต่อสัมพันธ์ 2.ความรักในงาน 3.ความสำเร็จในงาน และ 4.การเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ Manion (2003 อ้างถึงใน จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ, 2559) กล่าวว่า ความสุขเป็นอารมณ์ทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล หรือสิ่งเร้าภายนอก เช่น เหตุการณ์ในที่ทำงาน ประสบการณ์ จะแสดงออก โดยการหัวเราะ ยิ้ม เป็นต้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงออกโดยความรู้สึกอยากทำงาน พอใจในเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รักในงานที่ทำ และยึดมั่นองค์การเป็นอย่างดี ประกอบด้วย 4 ด้าน 1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2. ความรักในงาน (Love of the Work) 3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) สอดคล้องกับ Seligman (2011 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์, 2560) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีสุขภาวะที่ดีอันประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบอันเปรียบเสมือนเสาหลักแห่งความสุขในจิตวิทยาเชิงบวก เรียกย่อ ๆ ว่า “PERMA” ได้แก่ 1. P – Positive Emotion: อารมณ์ทางบวก 2. E – Engagement: ความรู้สึกผูกพันมีส่วนร่วม 3. R – Relationship: ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 4. M – Meaning: ความหมายของชีวิต 5. A – Accomplishment: ความสำเร็จ สอดคล้องกับ เดล นาร์เนกี (2539 อ้างถึงใน จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565) แสดงแนวคิด เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข จากหนังสือเรื่องวิธีการให้สนุกและสร้างสุขในชีวิต (How to enjoy your life and your job) โดยแบ่งองค์ประกอบวิธีการทำงานพร้อมกับมีความสุขไปด้วย ออกเป็น 7 ข้อ ดังนี้ 1. สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน สร้างความเชื่อมั่นและความเป็น ตัวของตัวเอง มองผู้อื่นในทางที่ดีและมีความเข้าใจว่าคนทุกคนมีความแตกต่างกัน และมีความคิด เชิงบวกต่องาน มองว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ 2. สร้างนิสัยอันดีในการทำงาน มีระเบียบและระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญ เชื่อมโยงงานที่มีความเกี่ยวข้องกันและทำไปพร้อมกันได้ งานก็จะเดินหน้าไปอย่างดี เมื่อต้อง เผชิญหน้ากับปัญหา สามารถตัดสินใจทันทีโดยปราศจาก

ความลึกลับใจ 3. ขจัดความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า ในการทำงานยอมใช้ทั้งกำลังกายและกำลังสติปัญญา ความเหนื่อยล้าทำให้ประสาทตึงเครียด วิตกกังวล และอ่อนเพลีย อ่อนล้า เบื่อหน่ายและท้อถอย ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดจากความผันแปรของอารมณ์และจิตใจ จึงควรให้ความสำคัญกับ การผ่อนคลายอารมณ์และจิตใจด้วย 4. เพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิต หาต้นแบบที่สามารถใช้เป็นกำลังใจในเวลายากลำบาก และ ต้นแบบที่เป็นแบบอย่างในการนำมาพัฒนาตนเอง โดยไม่เลียนแบบหรือพยายามจะเป็นเหมือนเขา เหล่านั้น แต่มองอย่างลึกซึ้งถึงแรงจูงใจ รวมถึงวิธีการที่บุคคลเหล่านั้นใช้ผ่านปัญหา และก้าวไปสู่ จุดหมาย 5. จัดการการใส่ร้าย เมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานหรือลักษณะงานที่ต้องแข่งขัน อาจพบ กับเหตุการณ์การใส่ร้าย ทั้งนี้ การพยายามทำให้บุคคลอื่นเข้าใจผิดทางลบจากความจริง มักมีสาเหตุ จากความรู้สึกอิจฉา ริษยา หรืออาจเกิดจากการเข้าใจผิด ควรประพฤติดตนตามจริงให้ดีต่อไป อย่าหวั่นไหว เดี๋ยวโต และมั่นคงต่อการพัฒนาตนเองจะสามารถพิสูจน์ความจริงเหล่านั้นได้ในที่สุด 6. ใจเขาใจเรา ในการทำงานบุคคลหนึ่งอาจไม่ได้รับเพียงบทบาทเดียว ในหลายอาชีพ เช่น อาชีพที่มีลักษณะงานบริการ เมื่อถูกเรียกร้องการบริการอย่างดีเลิศจากผู้รับบริการ ในบางครั้ง ผู้ให้บริการอาจรู้สึกไม่พอใจ แต่หากกลับบทบาทสลับผู้ให้บริการเป็นผู้ใช้บริการ ก็ย่อมต้องการบริการ ที่ดีเลิศเช่นกัน ดังนั้น จึงควรระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีหลายบทบาท ไม่ชอบอย่างไรก็ไม่ควรทำเช่นนั้น กับผู้อื่น 7. สร้างความชื่นชอบ ปฏิบัติกับผู้อื่นให้เหมือนกับที่คุณต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อคุณ เมื่อต้องการการยอมรับ ก็ต้องสามารถยอมรับผู้อื่น รวมถึงทำให้ตนเหมาะสมต่อการเป็นที่ยอมรับด้วย และ ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ชื่นชอบ และพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ต้องการเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจน ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความ ปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ได้กล่าวมาสามารถสังเคราะห์ได้ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work) 3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ให้แนวคิดขององค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1. คุณภาพงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) สอดคล้องกับ ชาคริต ศรีขาว (2551 อ้างถึงใน คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์, 2562) กล่าวไว้ว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องพิจารณา องค์ประกอบ 4 ข้อ 1. คุณภาพงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา และ 4. ต้นทุน และสอดคล้องกับ ธีรพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชย์กุล (2567) การมีประสิทธิภาพในงานหรือให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คล้ายครั้งกับ ธีรญารัตน์ สาริกา (2566) ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่วัดได้หลาย มิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ 1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) 2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) 3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544 อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) กล่าวว่าองค์ประกอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินมีด้วยกัน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน 2. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ 3. ความทันเวลา 4. คุณภาพของผลงาน และ 5. ปริมาณงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานที่ ได้กล่าวมาสามารถสังเคราะห์ได้ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) 2. ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) 3. ด้านเวลาในการทำงาน (Time) และ 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัดที่สุด โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านนี้จะเป็นตัวแปรสำคัญในการชี้วัดระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีบุคลากรในสังกัด จำนวน 60 ราย ชุรการโรงเรียน จำนวน 132 ราย นักการภารโรง จำนวน 132 ราย ครูในสังกัด จำนวน 1,282 ราย และมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 132 โรงเรียน แบ่งเป็น 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 14 โรงเรียน อำเภอเกาะยาว จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอกะปง จำนวน 10 โรงเรียน อำเภอตะกั่วป่า จำนวน 13 โรงเรียน อำเภอทับปุด จำนวน 12 โรงเรียน อำเภอกระบุรี จำนวน 16 โรงเรียน อำเภอตะกั่วทุ่ง จำนวน 30 โรงเรียน และ อำเภอท้ายเหมือง จำนวน 25 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา, 2568)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้าน การบริหารจัดการองค์การเพื่อ ประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พงศ์ชัย ณีรัฐโสภณ (2566) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง พบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยสูงใจ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ พบว่า เพศ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความเห็นในภาพรวมที่ไม่แตกต่าง และ (3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน และด้านความเครียดมากที่สุด ในขณะที่ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลิตภาพของบุคคลมากที่สุด ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการย้ายเข้าออกมากที่สุด และด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติของบุคคลมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จากโรงเรียนใน 8 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 324 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาในครั้งนี้เท่ากับ 300 คน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน (ร้อยละ 55) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 31.30)

สถานภาพสมรส จำนวน 163 คน (ร้อยละ 54.30) ระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 48) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 127 คน (ร้อยละ 42.33) ดำรงตำแหน่งนักการภารโรง 119 คน (ร้อยละ 39.66) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 186 คน (ร้อยละ 62)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักในงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.33$) และน้อยที่สุดคือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.27$)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.54$) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.44$)

4. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานโดยรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 65.9 ($R^2 = 0.659$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.366$) และ ด้านความรักในงาน ($\beta = 0.285$) ในขณะที่ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด ($\beta = 0.366$) และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฐา อยู่พร้อม และคณะ (2568) ได้ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC ที่พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่นำไปสู่การทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ความรักในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า "ด้านความรักในงาน" เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\beta = 0.285$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การมีความรักในงานส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ และทำให้งานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา ยุวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ (2562) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในเนื้องาน รู้สึกเพลิดเพลินและทำทลายกับงานที่ทำ จะทำให้เกิดความทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่อปัญหา และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพของงาน

ข้อสังเกตเกี่ยวกับด้านการติดต่อสัมพันธ์และการยอมรับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เป็นงานที่มีระเบียบแบบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน ประสิทธิภาพของงานจึงขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบส่วนบุคคล (ความรักและความสำเร็จในงาน) มากกว่าการพึ่งพาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือการรอคำชมเชยจากผู้อื่น

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ควรเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแต่ท้าทาย และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นทราบถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งจะช่วยกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ในขณะเดียวกัน เพื่อเป็นการปลูกฝังความรักและความผูกพันในงาน ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่และมีความสุขกับเนื้องานที่ทำ รวมถึงการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเองและการฝึกอบรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสังกัดหน่วยงานอื่นด้วย ควรมีการศึกษาความสุขด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัวดี ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และควรมีการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อที่จะได้ทราบรายละเอียดความสุขในการทำงานของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบและเข้าถึงปัญหาของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม* [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

คณาภูมิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- จิรภัทร์ โพธิ์ปาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จิราวัฒน์ ไทยประเสริฐ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพองค์การ ความสุขในการทำงาน และความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร [งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ชุตติมา ยุวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ. (2562). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(3), 56-71.
- ชุตติมา แหวนนาค และชิตโสณ วิสิฐนธิกริชา. (2564). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(4), 157-170.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธันยพร วิศรียา และวัลภา หัตถกิจพาณิชกุล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรของประชากรวัยทำงาน GENERATION Y หลังสถานการณ์ COVID-19. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 11(1), 1-14.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- พงศ์ชัย ณีภูฏโกภณ. (2566). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- พิษณุ บุญนิยม และคณะ. (2566). ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 20(91), 133-146.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 597-598. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/download/116468/94917/327007E0>

- ภิญโญ ธนวัชรภรณ์. (2566). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท โยรัชดา จำกัด สำนักงานใหญ่. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 2(2), 1-14.
- รัชนีภรณ์ ปานวงษ์ และคณะ. (2563). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารพยาบาล*, 69(3), 11-19.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมชลบุรี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. (2568). หน้าหลัก.
<https://www.phangngaedarea.go.th/site/>
- สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์. (2560). จิตวิทยาเชิงบวก: การพัฒนา การประยุกต์ และความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 9(1), 69-90.
- อภิษฐา อยู่พร้อม, สุธรรม พงศ์สำราญ, และอิงอร ตันพันธ์. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ABC. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 12(2), 204-212.