

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต

Factors Influencing Employee Workplace Happiness: A Case Study of Oak Meadow International School, Phuket

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan การสุ่มแบบบังเอิญ การวิจัยครั้งนี้อาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงที่สุด

คำสำคัญ : ความสุขในที่ทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน, โรงเรียนนานาชาติ

Abstract

This study investigated the determinants of workplace happiness among employees at Oak Meadow International School in Phuket Province, Thailand. The research objectives were threefold: (1) to examine the factors contributing to employee workplace happiness, (2) to analyze the relationship between these factors and workplace happiness levels, and (3) to propose evidence-based guidelines for enhancing workplace happiness. The study employed a quantitative research design with a sample of 66 employees, determined using Krejcie and Morgan's sample size determination table and selected through convenience sampling. Data were collected via an online questionnaire and analyzed using both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (multiple regression analysis) to test the research hypotheses.

The findings revealed that workplace happiness factors were perceived at a high level overall. Dimensional analysis indicated that interpersonal relationships with colleagues received the highest rating, followed by job characteristics, work environment, career advancement opportunities, and compensation and benefits, respectively. Multiple regression analysis demonstrated that compensation and benefits, career advancement opportunities, and work environment significantly predicted employee workplace happiness ($p < 0.01$), exhibiting strong positive relationships with the dependent variable.

Keywords: Workplace Happiness, Job Satisfaction, Employee Well-Being, International Schools

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพนักงานได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร (Warr, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษาซึ่งคุณภาพของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสุขในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและนวัตกรรม การสอนรวมถึงมีอัตราการลาออกลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Bakker & Bal, 2010) การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นเป้าหมายอันแท้จริงในชีวิตมนุษย์ ธรรมชาติของเราล้วนโน้มเอียงไปสู่การแสวงหาความสุขเป็นจุดหมายปลายทาง และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการดำเนินชีวิตความสุขเป็นประสบการณ์เฉพาะตัว เพราะแต่ละคนได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน บุคคลที่เติบโตในบริบทต่างกันย่อมมีมุมมองและความพึงพอใจต่อความสุขที่แตกต่างกันไปอย่างไรก็ตามสิ่งที่เรามีร่วมกันคือความปรารถนาที่จะมีชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุขและตอบสนองต่อความสุขตามกรอบความเข้าใจของตนความสุขจึงไม่ใช่เพียงอารมณ์ชั่วคราว แต่เป็นคุณค่าหลักที่มนุษย์ให้ความสำคัญ แสวงหาและพยายามสร้างให้เกิดขึ้นในชีวิตอย่างยั่งยืน โดยแต่ละคนล้วนมีนิยามและเส้นทางสู่ความสุขที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การเข้าใจความสุขในมิติที่ลึกซึ้งจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่การใช้ชีวิตที่มีความหมายและสมดุลในการทำงาน ทุกองค์กรย่อมคาดหวังจะเป็นองค์กรแห่งความสุขและคนก็ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กร เพราะฉะนั้นถ้าคนในองค์กรมีความสุขนั้นหมายถึง องค์กรนั้นจะเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งความสุขมีสุขภาวะองค์กรที่ดีสำหรับโรงเรียนถ้าต้องการมีสุขภาวะองค์กรที่ดีก็ต้อง มุ่งเน้นไปในเรื่องของการพัฒนาครู มุ่งเน้นให้ครูมีความสุขในทุก ๆ ด้านของชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จังหวัดภูเก็ตถือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทยซึ่งมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องในด้านการลงทุนและการย้ายถิ่นฐานของชาวต่างชาติที่เข้ามาพำนักระยะยาว (Long-term Expatriates) หรือตั้งรกรากในจังหวัดภูเก็ต (สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2566) ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติ เนื่องจากความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาและความสะดวกในการดูแลบุตรหลานในประเทศที่พำนัก โรงเรียนนานาชาติ ไอศ มิโดว์ จึงเป็นหนึ่งในตัวเลือกของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดภูเก็ตทั้งสิ้น 12 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) ซึ่งแต่ละแห่งมีจุดเด่นและหลักสูตรการเรียนการสอนที่แตกต่างกันโดยสามารถจำแนกได้ตามหลักสูตรที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรอเมริกัน (American Curriculum) หลักสูตรอังกฤษ (British Curriculum) หลักสูตร International Baccalaureate (IB) และหลักสูตรผสมผสาน (Integrated Curriculum) โรงเรียนนานาชาติไอศ มิโดว์ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2550 เป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้นการให้การศึกษาคุณภาพสูงในระดับนานาชาติ โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึง

มัธยมศึกษา โดยโรงเรียนมีระบบการเรียนการสอนที่ใช้หลักสูตรนานาชาติ ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์

ความสุขในการทำงานของพนักงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมานั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงเรียนนานาชาติ ไอศมิโดว์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาพนักงาน ให้มีความสุขในการทำงานมีความสุขในทุก ๆ มิติของชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มิโดว์ จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติไอศ มิโดว์ จังหวัดภูเก็ตที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ทำงานร่วมกันทั้งในด้านการทำงานและความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเพิ่มความร่วมมือ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดประสิทธิภาพในการทำงาน

คณะ จุลสุคนธ์ (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเป็นสมาชิกของกลุ่มไม่เป็นทางการก็มีบทบาทในระดับหนึ่งต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุหรือประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการ มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน

2.ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ระบบการตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทน โดยมีความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อีกทั้งยังสะท้อนถึงคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในระยะยาว

กัญญลักษณ์ นิลพิสิษฐ์ (2562)การศึกษานี้ได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดทางด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน (Compensation Satisfaction) และ สวัสดิการ (Benefits Satisfaction) ซึ่งนำเสนอทั้งในมิติทางการเงินและสิทธิประโยชน์ทางสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ นอกจากนี้ ยังมีส่วนของความพึงพอใจในการสื่อสารภายใน

องค์กร (Internal Communication) ที่ช่วยเสริมความเข้าใจถึงการรับรู้และการยอมรับสวัสดิการของพนักงาน แนวคิดด้าน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งแสดงถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจที่สูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นของตำแหน่งงาน โดยทั่วไปแล้ว ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมักจะมาพร้อมกับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพนั้นๆ

Glimer ให้นิยามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้คนในองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาทิ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถ ในการทำงาน และการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมไม่ก่อให้เกิดความไม่ชอบงานที่ตนปฏิบัติอยู่ได้ (Glimer, 1971 อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555)

4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานและมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยแนวคิดของ Moos กล่าวถึงองค์ประกอบหลักๆ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนและให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีเสรีในการตัดสินใจและใช้ทักษะของตนเอง รวมถึงความกดดันที่เกิดจากการต้องทำงานให้ทันตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ตามแนวคิดของ Moos (อ้างถึงในสุกริน ทวีสุต, 2562) สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งเน้นความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน การได้รับการสนับสนุนและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพในการตัดสินใจและใช้ทักษะของตนเอง และการเผชิญกับแรงกดดันในการทำงานที่ต้องเร่งรีบและทันตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้

5.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รูปแบบและลักษณะของงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงมีความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงานและการงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำให้งานเป็นไปตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

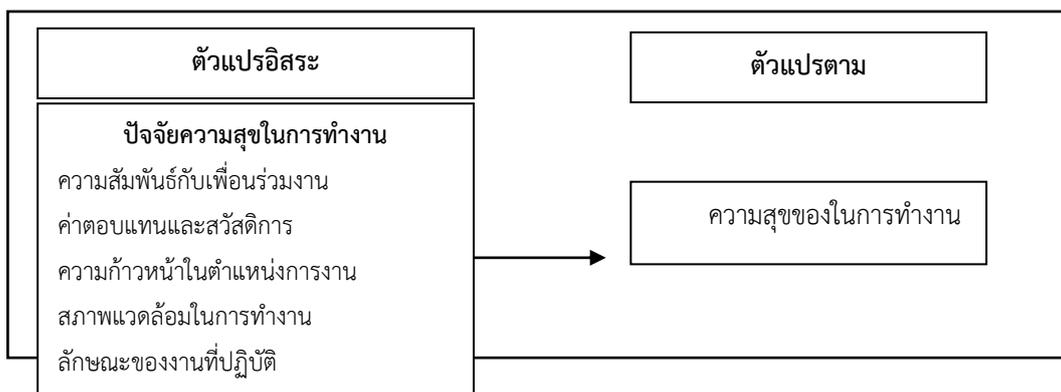
สายชล ศิริพงษ์ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีอยู่ 5 ด้าน โดยหนึ่งในนั้นคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง ความเหมาะสมของเนื้องานที่ทำจริงในหน้าที่ประจำ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่างานนั้นมีคุณค่า มีความหมาย และสามารถสร้างแรงจูงใจภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากทฤษฎี อัจฉริยะที่วิวัฒนาการ (2567) ทฤษฎี PERMA ที่พัฒนาโดย Martin Seligman เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการเสริมสร้างความสุขและความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ ความหมาย และความสำเร็จ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในบริบทองค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ Herzberg et al. (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor

Theory) มีปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยการทบทวนงานวรรณกรรมสำหรับงานวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อในองค์กรหนึ่งๆ จะต้องทำให้บุคคลรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนนานาชาติไอศ มีโดว์ จำนวน 80 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบุคคล บริษัท ไอศ มีโดว์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2568) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 66 คน ได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมดมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง เนื้อหาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุดพร้อมกับตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความ

สอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของธีระ กุลสวัสดิ์ (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2558) ได้ค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ทั้งเทคนิคทางสถิติ (สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ) เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความสุขในการทำงาน (Correlation Analysis) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานของโรงเรียนนานาชาติไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ ภูเก็ต โดยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ได้ข้อมูลกลับมา 66 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สามารถสรุปผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 มีอายุระหว่าง 20-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.5 และอายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	.53	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	.86	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.88	.78	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	.57	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.27	.53	มาก
รวมเฉลี่ย	4.11	.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมาก คือ 4.35 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.27 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.23 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.88 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.80 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .86

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.29	.83	มาก
2. ท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำในปัจจุบัน	4.20	.68	มาก
3. ท่านรู้สึกมีกำลังใจและกระตือรือร้นเมื่อต้องทำงาน	4.35	.77	มาก
4. ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	.65	มาก
5. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.35	.75	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานที่โรงเรียน	4.35	.73	มาก
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและคุณค่าต่อผู้อื่น	4.42	.60	มาก
8. ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้	4.24	.82	มาก
9. ท่านมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	4.18	.80	มาก
10. หากมีโอกาสเลือกใหม่ ท่านยังคงเลือกทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.33	.84	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ทำมีความหมายและคุณค่าต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.42 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 รองลงมาคือ พนักงานมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 และตนเองมีคุณค่าจากการทำงานที่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.35 ตามลำดับ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ในส่วนของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	ความสุข ในการทำงาน	ด้าน ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	ด้าน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้าน ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ด้าน ลักษณะ ของงาน ที่ปฏิบัติ
ความสุขใน การทำงาน	1					
ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	.576**	1				
ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	.628**	.511**	1			
ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง การงาน	.596**	.579**	.839**	1		
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.783**	.465**	.545**	.679**	1	
ด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	.816**	.547**	.545**	.665**	.828**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข
กับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าระดับ
ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.465-0.828 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยองค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงสุดที่ 0.816 และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.576

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียน
นานาชาติไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Model	ความสุขในการปฏิบัติงาน			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.211	.338		.623	.535
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.197	.084	.178	2.356	.022*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.317	.074	.466	4.289	.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.344	.096	.460	3.594	.001*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.392	.114	.383	3.441	.001*

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.498	.124	.454	4.032	.000*
----------------------------	------	------	------	-------	-------

R = .890 R² = .791 Adj R² = .774 F = 45.475 p-value = 0.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอค์ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย R² เท่ากับ .791 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 79.1 โดยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลสูงสุดต่อความสุขในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในโรงเรียนนานาชาติไอค์ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอค์ มีโดว์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติ ไอค์ มีโดว์จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นพื้นฐานของการทำงานในองค์กร ที่ช่วยขับเคลื่อนให้งานสำเร็จ และทำให้ชีวิตการทำงานมีความสุข ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสุขทำให้งานที่หนักมีความหมายและรู้สึกสนุกกับการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศทางสังคมที่อบอุ่นปลอดภัย และเกื้อกูลกันของการทำงานส่งผลต่อความสุขในสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความรักในงาน ความสำเร็จในงานการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแคนท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการและคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติ ไอศมีโดว์ จังหวัดภูเก็ตที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลในความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวก สะท้อนให้เห็นถึงโรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ จังหวัดภูเก็ต มีการให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ยังผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจต่อยอดไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ จังหวัดภูเก็ต สูงขึ้นด้วยตามลำดับ ปัจจุบันการทำงานไม่เป็นเพียงแต่การสร้างผลงานและสร้างผลลัพธ์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่การทำงานยังต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สวัสดิการ ค่าตอบแทน และรวมไปถึงความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา การทำงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความสุขจะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพัน ความสนุกสนานการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสุขของการทำงานของบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร องค์กร และสังคม พบว่าคนที่มีความสุขจะมีผลผลิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้นว่าความสุขหรือการคิดเชิงบวกมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย วงศ์สกุลลักษณ์ (2564) พบว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบในงานค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและทันเวลา จูงใจให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า สามารถแสดงได้ว่านโยบายและการบริหารงานมีความชัดเจน แจ่มแจ้ง พนักงานสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถนำมาซึ่งความสุขของพนักงาน และณัฐนันท์ ศรีนุกูล (2565) พบว่า องค์กรที่มีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีต่อสายตาผู้อื่น สามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น มีสวัสดิการค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อม และมีรายได้ที่เหมาะสมนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภายในความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมหาสารคาม ส่วนใหญ่ต่างมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับমনชนก ชูพรรคเจริญ (2562) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมากประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าและมั่นคง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 การวิจัยเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอศมีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ควรมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้น่าอยู่ สะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรแนวทางดังกล่าว

สะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรู้สึกมีคุณค่า การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผู้บริหารควรพิจารณาอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงสุด ซึ่งงานวิจัยชี้ให้เห็นว่างานที่มีความหมายและคุณค่าต่อผู้อื่นเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความร่วมมือ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพผ่านแผนพัฒนาอาชีพและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแสดงถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้นและผลตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมโรงเรียนนานาชาติทั้งหมดในจังหวัดภูเก็ตใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ในเชิงลึกในครั้งถัดไปขยายขอบเขตการศึกษา : ควรขยายการศึกษาให้ครอบคลุมโรงเรียนนานาชาติหลายแห่งในจังหวัดภูเก็ต รวมถึงโรงเรียนที่มีหลักสูตรที่หลากหลาย เช่น หลักสูตรอเมริกัน หลักสูตรอังกฤษ หรือหลักสูตรผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ อาจารย์พิเศษ บัณฑิตศึกษาและแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์*, 8(1), 1-15.

กัญญลักษณ์ นิลพิสิษฐ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านการสื่อสารภายในองค์กร ต่อความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในองค์กรภาคเอกชน* (วารสารศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน* (หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ฐณัฐ อัทธวิทวัฒน์. (2567). ทฤษฎี PERMA: ภูมิจำลองแห่งความสุข. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์* 1(1), 78-88.
- ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการโดยสาธารณสุข. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 18(2), 180-200.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 253-272.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). *การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรเพชร บุตรี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนนานาชาติโอ๊คมีโดว์. (2568). รายงานประจำปี 2568. ค้นจาก: <https://www.oakmeadow-phuket.com/>
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). รายงานสถิติการศึกษาเอกชนของประเทศไทย ปีการศึกษา 2566. ค้นจาก <https://opec.go.th/uploads/2024/plan/>
- สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต. (2566). รายงานสถิติประจำปี จังหวัดภูเก็ต พ.ศ. 2566. ค้นจาก <https://phuket.nso.go.th/images/documents/Phuket%20Provincial%20Statistical%20Report/2566/Phuket%20Provincial%20Statistical%20Report2566.pdf>
- สุกริน ทวีสุด. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุวิมล พิมลศิริ. (2555). *ปัจจัยความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อรรถพร คงเสียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนเฟอเรนซ์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี:

Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.