



Proceeding

การประชุมวิชาการระดับชาติ

ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กลุ่มภาคใต้

ครั้งที่ 6

HRM NPST

National Conference

2026

วันพุธที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569

ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

และผ่านระบบออนไลน์



คำสั่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ 015/2569

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ณ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ 0538/2567 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดีปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะทำงาน

1. คณะกรรมการที่ปรึกษา

- 1.1 คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริฉัตร ตู่ดำ)
- 1.2 รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(อาจารย์ ดร.ปริยรัตน์ เชาวลิทประพันธ์)
- 1.3 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ จันทร์อานูภาพ)
- 1.4 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คุณิษฐ์ สมชนะกิจ)

- 1.5 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องกิตากร บุญช่วย)
- 1.6 ผู้ช่วยคณบดีบริการวิชาการและสื่อสารองค์กร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ ชุนพล)
- 1.7 ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภัทร เต็มรัตนกุล)
- 1.8 หัวหน้าสำนักงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(นายภูริพัฒน์ พฤกษาพิทักษ์)

หน้าที่ ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย

2. คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 2.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอ็มเอก | ประธานกรรมการ |
| 2.2 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ | กรรมการและเลขานุการ |

- หน้าที่
1. รับผิดชอบบริหารจัดการกิจกรรมให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย
 2. ประสานงานองค์กรร่วมจัด
 3. ดูแลกำหนดการและกำกับกำกับการดำเนินรายการ
 4. กำกับ ติดตาม การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ

3. คณะกรรมการฝ่ายเลขานุการ

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 3.1 อาจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| 3.2 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอ็มเอก | กรรมการ |
| 3.3 นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย | กรรมการ |
| 3.4 นางสาวปภัสรา บุตรบุรี | กรรมการและเลขานุการ |

- หน้าที่
1. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามกิจกรรม
 2. รับผิดชอบงานธุรการและเลขานุการของกิจกรรม
 3. สนับสนุนการทำงานของฝ่ายอำนวยการ
 4. รับผิดชอบงานรับรององค์กรร่วมจัด วิทยากร และแขกพิเศษ
 5. กำกับรายการ กำหนดการ
 6. จัดทำสูจิบัตร จัดทำสื่อ
 7. จัดทำคำกล่าวรายงาน และคำกล่าวเปิดงาน
 8. จัดเตรียมรายชื่อ และรับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมในวันจัดกิจกรรม

4. คณะกรรมการฝ่ายของที่ระลึก

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 4.1 อาจารย์ ดร.นวิทย์ เอ็มเอก | ประธานกรรมการ |
| 4.2 นางสาวภาวิณี ต้นรังสรรค์ | กรรมการ |
| 4.3 นางสาวมลฤดี น้าทิพย์ | กรรมการและเลขานุการ |

- หน้าที่
1. จัดหาของที่ระลึกสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม Co-host และ Keynote Speaker
 2. ดำเนินการจัดเตรียมของที่ระลึกสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม Co-host และ Keynote Speaker
 3. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง



ประกาศคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ที่ 005/2569

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายวิชาการในการประชุมวิชาการ
ระดับชาติภาคีเครือข่าย
การบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6
(HRM NPST National Conference 2026)
และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรม
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3

ด้วยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และ 6 สถาบันการศึกษาประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 6 (HRM NPST National Conference 2026) และการแข่งขันทักษะทางวิชาการด้านนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ ครั้งที่ 3 ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ณ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา และระบบออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ 0538/2567 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดีปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ

คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ

- | | |
|--|---------------|
| 1. อาจารย์ ดร. นวิทย์ เอมเอก (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ) | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีรพร ทองชะโชค (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ) | กรรมการ |
| 3. อาจารย์ ดร. วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ) | กรรมการ |

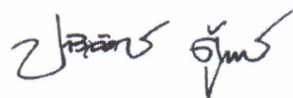
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ไหวว่อง
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) กรรมการ
5. อาจารย์ ดร.รุ่งนภา อริยะพลปัญญา
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดา ขจรบุญ
(คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี) กรรมการ
7. อาจารย์ ดร.พาริดา ซาซา
(คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่) กรรมการ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฤชชุดา เทพยากุล
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่) กรรมการ
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญยปริณ ทองสามสี
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี) กรรมการ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพินท์ บุญสิน
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช) กรรมการ
12. อาจารย์ ดร.วรสันต์ ถาวรประเสริฐ
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุธีรา เดชนครินทร์
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธชัย ฮารีบิน
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) กรรมการ
15. อาจารย์ ดร.จूरรัตน์ ว่องปลูกศิลป์
(คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) กรรมการ
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์
(คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ) กรรมการ
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณิณี เขียวขุ่ม
(วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ
18. อาจารย์ ดร.ปิยะนุช พรประสิทธิ์
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ
19. อาจารย์ ดร.นราวดี บัวขวัญ
(คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) กรรมการ

- | | |
|--|----------------------------|
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิราช รัตน์นันท์ (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์) | กรรมการ |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิตชนก อนันตมงคลกุล (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) | กรรมการ |
| 22. อาจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ ชำนาญฉา (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) | กรรมการ |
| 23. อาจารย์ ดร.ศิริวิทย์ ศิริรักษ์ (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต) | กรรมการ |
| 24. อาจารย์ ดร.สุวิมล บัวทอง (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา) | กรรมการ |
| 25. นางสาวปภัสรา บุตรบุรี | กรรมการและเลขานุการ |
| 26. นางสาวรัตนวลี ชุมช่วย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 27. นางสาวอรอุมา ช่วยสถิตย์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

- หน้าที่
1. พิจารณาประเมินบทความและให้ข้อเสนอแนะบทความฉบับเต็ม
 2. ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบบทความ
 3. ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผลงานเพื่อนำเสนอ
 4. ประสานงาน/ติดตาม ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานตามเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปาริฉัตร ตู่ดำ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

ห้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์

| | | |
|-------|--|-----|
| HR01 | ทักษะดิจิทัลและการทำงานของบุคลากรด้านสารสนเทศในจังหวัดสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม | 3 |
| HR02 | การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร | 15 |
| HR03 | คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความรักความผูกพันของพนักงานในภาคอุตสาหกรรม : ทบทวนวรรณกรรม | 27 |
| HR04 | ความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการเพิ่มขีดความสามารถและความสุขในการเป็นผู้ประกอบการ ธุรกิจในจังหวัดสงขลา: มุมมองจากผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา | 39 |
| HR05 | อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต | 53 |
| HR06 | แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครสงขลา | 67 |
| HR07 | นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์และทัศนคติของพนักงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูลของพนักงานในองค์กร | 81 |
| HR08 | อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิตคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี | 91 |
| HR09 | กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างพนักงานที่มีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา : โรงแรมอินเตอร์คอนติเนนตัล ภูเก็ต รีสอร์ท | 105 |
| HR10 | การศึกษาปัจจัยภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต | 119 |
| HR11 | การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต | 129 |
| HR12 | การรับรู้และความเข้าใจ การเตรียมความพร้อมในเรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ของพนักงานเอกชนในจังหวัดภูเก็ต | 143 |
| HRM13 | การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการบริการด้วยใจเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการในองค์กร | 157 |
| HRM14 | การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรมนุษย์: แนวทางสู่ความยั่งยืนขององค์กรในยุควิกฤต | 171 |

ห้องมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

| | | |
|------|--|-----|
| HS01 | การใช้ประโยชน์ก้านตาลโตนดธรรมชาติสู่เส้นทางสุขภาพของผู้สูงอายุ | 183 |
| HS02 | การใช้ประโยชน์วัสดุเหลือใช้ในการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ | 193 |
| HS03 | อิทธิพลของพฤติกรรมการติดสมาร์ตโฟนต่อภาวะสุขภาพจิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี | 203 |
| HS04 | แรงจูงใจและปัจจัยด้านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำจิตอาสาแบบดิจิทัลของนิสิต Generation Z | 213 |

สารบัญ (ต่อ)

| | | |
|------|---|-----|
| HS05 | หมาดักน้ำ : สุนทรียภาพในภูมิปัญญาปักษ์ใต้ | 221 |
| HS06 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ครัวเรือนโดยเฉลี่ยของประชาชนในประเทศไทย | 231 |
| HS07 | การประยุกต์ใช้ทฤษฎี Reinventing Government ในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานเทศบาล ตำบลเกาะลันตา: ความท้าทายระหว่างการปฏิรูปและระบบราชการแบบดั้งเดิม | 241 |

ห้องการบริหารจัดการ 1

| | | |
|------|---|-----|
| MN01 | ปัจจัยคุณภาพบริการที่ส่งผลต่อความภักดีของลูกค้าที่ใช้บริการ บริษัท หาดใหญ่สหมอเตอร์ จำกัด (รัฐภูมิ) : การทบทวนวรรณกรรม | 259 |
| MN02 | การพัฒนาโมเดลความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดสงขลา | 269 |
| MN03 | ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าหอพักของนิสิตระดับปริญญาตรี (ภาคปกติ) มหาวิทยาลัย ในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา | 279 |
| MN04 | พฤติกรรมการใช้งาน Chat GPT ของนิสิตปริญญาตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ ของนิสิต : การทบทวนวรรณกรรม | 293 |
| MN05 | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จังหวัดสงขลา | 301 |
| MN06 | การติดตามสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต | 311 |
| MN07 | ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการออมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในจังหวัดสงขลา : ทบทวนวรรณกรรม | 323 |
| MN08 | แรงจูงใจ ทักษะคิด และอิทธิพลสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อความเต็มใจจ่ายเพื่อการท่องเที่ยว เชิงอาหารของนักท่องเที่ยวกลุ่ม Gen Z ในจังหวัดสงขลา | 333 |
| MN09 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า (EV) ของผู้บริโภคในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา | 343 |

ห้องการบริหารจัดการ 2

| | | |
|------|--|-----|
| MN10 | การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป ในชั้นเรียนขนาดใหญ่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ | 361 |
| MN11 | การพัฒนากระบวนการจัดการ CWIE ด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัลตามวงจร PDCA กรณีศึกษา SMART CWIE-HRM Platform | 373 |
| MN12 | การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะด้านการเรียนรู้ของนิสิต : การทบทวนวรรณกรรม | 385 |
| MN13 | ความท้าทายและกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในอุดมศึกษา : การทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการ | 395 |
| MN14 | ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการโรงอาหารของมหาวิทยาลัยทักษิณ : การทบทวนวรรณกรรม | 409 |

| | | |
|------|--|-----|
| MN15 | การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการเลือกซื้ออาหารในร้านสะดวกซื้อ 7-11 นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม | 419 |
| MN16 | พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการ ร้าน สิวัดมัน สาขา 10 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา : การทบทวนวรรณกรรม | 429 |
| MN17 | ปัจจัยส่วนผสมการตลาดและความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของนิสิตหอพักใน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา ระดับปริญญาตรี : การทบทวนวรรณกรรม | 441 |

ห้องการบริหารจัดการ 3

| | | |
|------|---|-----|
| MN18 | ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุและส่วนประสมทางการตลาด (4P's) ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อเครื่องดื่มชาหมัก (Kombucha) ของผู้บริโภคชาวไทยกลุ่มเจนเอเรชันวาย | 455 |
| MN19 | ผลกระทบนโยบายสถานที่ทำงานที่เปิดกว้างความหลากหลายต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมซีเบตแกรนด์ ภูเก็ต | 467 |
| MN20 | ส่วนประสมทางการตลาด และการยอมรับนวัตกรรมที่มีผลต่อความตั้งใจซื้อผลิตภัณฑ์ถ้วยอนามัยของผู้บริโภคเพศหญิงชาวไทย | 481 |
| MN21 | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งออกของประเทศในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน | 493 |
| MN22 | อิทธิพลของคุณภาพการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าโปรตีนพืชชนิดผงผ่านช่องทางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคเจนเอเรชันวาย | 503 |
| MN23 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเข้าพลังงานของประเทศไทย | 513 |
| MN24 | พฤติกรรมในการเลือกใช้บริการร้าน 7-11 สาขา ซอย 19 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา | 523 |
| MN25 | ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านโซเชียลมีเดียของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตร ศศบ.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา | 535 |
| MN26 | อิทธิพลของทัศนคติต่อพฤติกรรมการจัดการขยะของบุคคล Generation Z ในจังหวัดสงขลา : บทบาทของตัวแปรค่านิยมกลางแรงจูงใจในการจัดการขยะ | 543 |
| MN27 | แนวทางการปรับปรุง พัฒนา ระบบประเมินผลคุณภาพการบัญชีภาครัฐ (GAQA) ของส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่ายในจังหวัดภูเก็ต โดยใช้แบบจำลอง CIPP Model | 555 |
| MN28 | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา | 569 |
| MN29 | วิวัฒนาการการพัฒนามาตรฐานฮาลาลและกระบวนการรับรองผลิตภัณฑ์ฮาลาลของประเทศไทย | 581 |
| MN30 | การยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่มาตรฐานสากลผ่านกระบวนการบ่มเพาะธุรกิจและนวัตกรรมอาหารแปรรูป | 595 |
| MN31 | ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้เข้าพักโรงแรมเจเรสซิเด็นท์เกาะพีพี | 605 |

ประกาศรางวัลการนำเสนอบทความ ระดับดีเด่น และระดับดี



รางวัลบทความระดับดี ห้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ผู้นำเสนอ
พรรณษา แดงงาม และธนรร คงคาชัย

ชื่อบทความ
อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
ฝ่ายก่อสร้าง บริษัท พีระมิดคอนกรีต จำกัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สังกัด
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



รางวัลบทความระดับดี ห้องการบริหารทรัพยากรมนุษย์



ผู้นำเสนอ
วิมลรัตน์ ดั่งมณี

ชื่อบทความ
การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ
ไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต

สังกัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต

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

วิมลรัตน์ ด้วงมณี^{1*}, จิรวัดน์ ทิพยรส² และ สุรเดช ทองแกมแก้ว³

Wimonrat Dongmanee^{1*}, Jirawat Tippayarod² and Suradech Tonggkamkaew³

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1*,2,3}

E-mail : s6520136114@pkru.ac.th^{1*}

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 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความโดดเด่นมากที่สุด รองลงมา คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงสุด และแนะแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน พบว่า ควรมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง

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 and To suggest ways to promote happiness at work Guidelines for promoting job satisfaction suggest focusing on creating a work environment conducive to interaction among colleagues, maintaining a pleasant, clean, safe, and supportive physical environment, and fostering an open and equitable corporate culture. These elements help employees feel like they belong to the organization, increase their motivation, and enhance their commitment, recognition, and positive relationships with colleagues and supervisors. In particular, an environment that supports collaboration, continuous learning, and career development is recommended.

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

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของพนักงานได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร (Warr, 2007) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ซึ่งคุณภาพของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสุขในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและนวัตกรรมการสอน รวมถึงมีอัตราการลาออกลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Bakker & Bal, 2010) การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นเป้าหมายอันแท้จริงในชีวิตมนุษย์ ธรรมชาติของเราล้วนโน้มเอียงไปสู่การแสวงหาความสุขเป็นจุดหมายปลายทางและเป็นแรงขับ

เคลื่อนไหวสำคัญในการดำเนินชีวิตความสุขเป็นประสบการณ์เฉพาะตัว เพราะแต่ละคนได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน บุคคลที่เติบโตในบริบทต่างกันย่อมมีมุมมองและความพึงพอใจต่อความสุขที่แตกต่าง กันไปอย่างไรก็ตามสิ่งที่เรามีส่วนร่วมกันคือความปรารถนาที่จะมีชีวิตที่เปี่ยมด้วยความสุขและตอบสนองต่อความสุขตาม กรอบความเข้าใจของตนความสุขจึงไม่ใช่เพียงอารมณ์ชั่วครู่ แต่เป็นคุณค่าหลักที่มีมนุษย์ให้ความสำคัญ แสวงหาและ พยายามสร้างให้เกิดขึ้นในชีวิตอย่างยั่งยืน โดยแต่ละคนล้วนมีนิยามและเส้นทางสู่ความสุขที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การเข้าใจความสุขในมิติที่ลึกซึ้งจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่การใช้ชีวิตที่มีความหมายและสมดุลในการทำงาน ทุกองค์กร ย่อมคาดหวังจะเป็นองค์กรแห่งความสุขและคนก็ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กร เพราะฉะนั้นถ้าคนในองค์กรมีความสุข นั้นหมายถึง องค์กรนั้นจะเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งความสุขมีสุขภาพองค์กรที่ดีสำหรับโรงเรียนถ้าต้องการมีความสุข ภาวะองค์กรที่ดีก็ต้อง มุ่งเน้นไปในเรื่องของพัฒนาครู มุ่งเน้นให้ครูมีความสุขในทุก ๆ ด้านของชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จังหวัดภูเก็ตถือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทยซึ่งมีการเติบโตอย่าง ต่อเนื่องในด้านการลงทุนและการย้ายถิ่นฐานของชาวต่างชาติที่เข้ามาพำนักระยะยาว (Long-term Expatriates) หรือตั้งรกรากในจังหวัดภูเก็ต (สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2566) ชาวต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนนานาชาติ เนื่องจากความมั่นใจในคุณภาพการศึกษาและความสะดวกในการดูแล บุตรหลานในประเทศที่พำนัก โรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ จึงเป็นหนึ่งในตัวเลือกของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัด ภูเก็ตทั้งสิ้น 12 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2566) ซึ่งแต่ละแห่งมีจุดเด่นและหลักสูตร การเรียนการสอนที่แตกต่างกันโดยสามารถจำแนกได้ตามหลักสูตรที่ใช้ได้แก่ โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรอเมริกัน (American Curriculum) หลักสูตรอังกฤษ (British Curriculum) หลักสูตร International Baccalaureate (IB) และหลักสูตร ผสมผสาน (Integrated Curriculum) โรงเรียนนานาชาติไอศ มีโดว์ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2550 เป็นโรงเรียนที่มุ่งเน้น การให้การศึกษาคุณภาพสูงในระดับนานาชาติ โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษา โดยโรงเรียน มีระบบการเรียนการสอนที่ใช้หลักสูตรนานาชาติ ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในรูปแบบที่มีความยืดหยุ่น และสร้างสรรค์

ความสุขในการทำงานของพนักงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็น ได้ว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมานั้นล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงเรียนนานาชาติ ไอศมีโดว์ เพื่อให้ได้ข้อมูล เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาพนักงาน ให้มีความสุขในการทำงานมีความสุขในทุก ๆ มิติของชีวิต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ให้มี การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ตที่ส่งผล ต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ โอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่ทำงานร่วมกันทั้งในด้านการทำงานและความเป็นมิตร ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเพิ่มความร่วมมือ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและลดประสิทธิภาพในการทำงาน

คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเป็นสมาชิกของกลุ่มไม่เป็นทางการก็มีบทบาทในระดับหนึ่งต่อการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีอายุหรือประสบการณ์การทำงานต่างกัน 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 ยังมีส่วนของความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication) ที่ช่วยเสริมความเข้าใจถึงการรับรู้และการยอมรับสวัสดิการของพนักงาน แนวคิดด้าน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งแสดงถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้น มีอำนาจในการตัดสินใจที่สูงขึ้น และได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นของตำแหน่งงาน โดยทั่วไปแล้ว ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมักจะมาพร้อมกับการพัฒนาทักษะ 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) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มำกักดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 3 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีอยู่ 5 ด้าน โดยหนึ่งในนั้นคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง ความเหมาะสมของเนื้องานที่ทำจริงในหน้าที่ประจำ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่างานนั้นมีคุณค่า มีความหมาย และสามารถสร้างแรงจูงใจภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาสร้างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยมาจากธรรณัฐ อัทธวิทวัฒน์ (2567) ทฤษฎี PERMA ที่พัฒนาโดย Martin Seligman เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการเสริมสร้างความสุขและ ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ ความหมาย และความสำเร็จ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ในบริบทองค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ Herzberg et al. (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (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 บุคลากรในโรงเรียนนานาชาติไอค มีโดว์ ได้แก่ ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ รวมจำนวน 80 คน (อ้างอิงจากฝ่ายบุคคล บริษัท ไอค มีโดว์ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล 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 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ออกแบบตามกรอบแนวคิดทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดย มีค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับมากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง เนื้อหา แล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุดพร้อมกับตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (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 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 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 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า งานที่ทำมีความหมายและคุณค่าต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.42 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 รองลงมาคือ พนักมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.39 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 และตนเองมีคุณค่าจากการทำงานที่โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.35 ตามลำดับ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 ในส่วนของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย คือ 4.18 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

| ตัวแปร | ความสุขในการทำงาน | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ |
|----------------------------------|-------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| ความสุขในการทำงาน | 1 | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | .576** | 1 | | | | |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | .628** | .511** | 1 | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน | .596** | .579** | .839** | 1 | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | .783** | .465** | .545** | .679** | 1 | |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .816** | .547** | .545** | .665** | .828** | 1 |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุ่กับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.465-0.828 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันโดยองค์ประกอบด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงสุดที่ 0.816 และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำสุดที่ 0.576

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติ ไอศ 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 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพการทำนาย R² เท่ากับ .791 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว รวมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 79.1 โดยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลสูงสุดต่อความสุขในการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติ ไอศ มีโดว์จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นพื้นฐานของการทำงานในองค์กร ที่ช่วยขับเคลื่อนให้งานสำเร็จ และทำให้ชีวิตการทำงานมีความสุข ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสุขทำให้งานที่หนักมีความหมายและรู้สึกสนุกกับการทำงานร่วมกัน

การสร้างบรรยากาศทางสังคมที่อบอุ่นปลอดภัย และเกื้อกูลกันของการทำงานส่งผลต่อความสุขในสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ ความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร คงเขียว (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิแดนท์ จำกัด พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ทำด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขใน การทำงานในระดับต่ำ และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการและคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 การวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติ โอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ตที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลในความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวก สะท้อนให้เห็นถึงโรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต มีการให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ยังผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจต่อ ยอดไปถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงเรียนนานาชาติโอ๊ค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต สูงขึ้นด้วยตามลำดับ ปัจจุบันการทำงานไม่เป็นเพียงแต่การสร้างผลงานและสร้างผลลัพธ์ต่อองค์กรเท่านั้น แต่การทำงานยังต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร สวัสดิการ ค่าตอบแทน และรวมไปถึงความสุขในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนา การทำงานในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความสุขจะช่วยสร้างความรู้สึกรักผูกพัน ความสนุกสนานการมีส่วนร่วม ในการทำงาน ความสุขของการทำงานของบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญ โดยองค์กรจะต้อง ใส่ใจและส่งเสริมให้บุคลากร รู้สึกว่าทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างสรรคผลงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์สูงสุดกับบุคลากร องค์กร และสังคม พบว่าคนที่มีความสุขจะมีผลิตผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นว่าความสุขหรือ การคิดเชิงบวกมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์ (2564) พบว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบในงานค่อนข้างสูง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง และทันเวลา จูงใจให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า สามารถแสดงได้ว่านโยบายและการบริหารงานมีความชัดเจน แจ่มแจ้ง พนักงานสามารถเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สามารถนำมาซึ่งความสุขของพนักงาน และณัฐรินทร์ ศรีนุกูล (2565) พบว่า องค์กรที่มีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีต่อสายตาผู้อื่น สามารถทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น มีสวัสดิการค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานสภาพแวดล้อม

และมีรายได้ที่เหมาะสมนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภายในความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดมหาสารคาม ในภาพรวมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมหาสารคาม ส่วนใหญ่ต่างมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับমনชนก ชูพรรคเจริญ (2562) พบว่าระดับความสุขในการทำงานมากประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าและมั่นคง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน การติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

จากวัตถุประสงค์ที่ 3 การวิจัยเพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอเคมีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานโรงเรียนนานาชาติไอเค มีโดว์ จังหวัดภูเก็ต ควรมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรแนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าความสุขในการทำงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรู้สึกมีคุณค่า การได้รับการยอมรับและความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2565) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูต้องการผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นธรรมพร้อมแก้ปัญหาทุก ๆ ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผู้บริหารควรพิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับสูงที่สุด ซึ่งงานวิจัยชี้ให้เห็นว่างานที่มีความหมายและคุณค่าต่อผู้อื่นเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเช่น กิจกรรมสันทนาการ หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความร่วมมือ ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรทบทวนระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพผ่านแผนพัฒนาอาชีพและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแสดงถึงการได้รับความรับผิดชอบที่มากขึ้นและผลตอบแทนที่สูงขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

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

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ อารมณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์และแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 1-15.

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

คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน* (หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

ฐณัฐ อัจฉิตวิวัฒน์ธนา. (2567). ทฤษฎี PERMA: กุญแจสู่องค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์* 1(1), 78-88.

ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการรถโดยสารสาธารณะ. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 18(2), 180-200.

ณัฐนันท์ ศรีนุกูล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(5), 253-272.

ธีระ กุลสวัสดิ์. (2558). *การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทียนฤทัย ทองใบอ่อน และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2565) แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 17(1), OJED1701030 (16 pages). 10.14456/ojed.2022.29

นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

พรเพชร บุตรีดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). 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 (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). รายงานสถิติการศึกษาเอกชนของประเทศไทย ปีการศึกษา 2566. ค้นจาก<https://opecc.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 คงเขียว. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุข ในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟีแดนซ์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). 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.