

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรในธุรกิจโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี
THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND HAPPINESS AT WORK OF
PERSONNEL IN PRIVATE SCHOOL BUSINESS : A CASE STUDY OF THIDAMAEPPRA
SCHOOL, SURAT THANI

สโรชา วงศ์วิชิต¹, วรณวิชนี ทองอินทรราช²

Sarocho Wongwichit¹, Wanwichee Tongintarad²

สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร 094-1653292 อีเมล Saro.W@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ของโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและแบบชั้นภูมิได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาประมวลผล ด้วยโปรแกรมสถิติทางด้านสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน และรองลงมาในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ 2) ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ด้านสังคมที่ดี ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจ ด้านการเรียนรู้ และด้านสุขภาพที่ดี และ 3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระสุราษฎร์ธานี ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ในระดับค่อนข้างสูงมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (.799**) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (.737**) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (.700**) และ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย (.640**) และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน (.597**) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the work environment of the personnel in Thidamaepra School, Surat Thani, 2) to study the happiness at work of the personnel in Thidamaepra School, Surat Thani, and 3) to study factors of work environment affecting happiness at work of personnel in Thidamaepra School, Surat Thani. The sample group used in this research was academic practitioners and support operators of Thidamaepra School, Surat Thani. 186 people were chosen by using the stratified and purposive sampling method. Questionnaires were used to collect the data, which were then processed by a social science statistics program for data analysis. Frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation were employed in statistics to analyze the data.

The results of the research showed that 1) the opinion level towards the work environment of personnel in Thidamaepra School, Surat Thani overall was at the highest level. Sorting in order, it was found that two aspects were at the highest level namely, security and safety, as well as working conditions. The other 3 aspects as high level, sorting in order, were opportunities for career advancement, compensation and welfare, and other benefits received. 2) the level of opinion on happiness at work overall was at the highest level. Classified in order, it was found that all aspects were at the highest level namely good society, morality, kindness, learning and good health, and 3) an analysis of the relationships between factors of work environment affecting happiness at work of personnel in Thidamaepra School, Surat Thani revealed that the relationships between factors of work environment affected happiness at work of personnel in Thidamaepra School, Surat Thani. The factors of the work environment were correlated positively with happiness at work of personnel in Thidamaepra School, Surat Thani directly at a relatively high level in 4 areas, working conditions (.799**), welfare and other benefits received (.737**), opportunities of career advancement (.700**), security and safety (.640**), and one at the medium level was compensation (.597**) at a significant level of 0.01.

Keyword: Working environment, Happiness of work

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่หน่วยงาน องค์กร และบุคลากรในองค์กรทุกคนนั้นปรารถนา ในการได้ทำงานในสถานที่ ๆ ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพัน มีความสนุกสนาน และมีความสุขในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ กระบวนการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขเริ่มเป็นที่แพร่หลายมากขึ้นในประเทศไทย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กรในการทำงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานภายในองค์กร ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นให้แก่บุคลากร และสามารถผลิตผลงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้

องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา (Dasa, 2009:30)

ความสุขเป็นดัชนีตัวชี้วัดลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ได้พัฒนาดัชนีตัวชี้วัด หรือเครื่องมือในการวัดความสุขในการทำงาน และความสุขในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ในอดีตความสุขอาจจะวัดจากความก้าวหน้าในการทำงาน และการพัฒนาของประเทศนั้นๆ แต่ในปัจจุบันมีหลายประเทศได้หันมาให้ความสนใจกับความสุขของตัวประชาชนในประเทศเป็นหลัก เช่น ประเทศญี่ปุ่น ได้มีการพัฒนาดัชนีตัวชี้วัดด้านความสุขภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่าด้วยในการพัฒนาประเทศควรคำนึงถึงความสุขของประชาชนทางด้านจิตใจ และความสมดุลของประเทศในมิติด้านต่างๆ ไม่ใช่เพียงแต่คำนึงถึงการพัฒนาด้านวัตถุเพียงด้านเดียว และประเทศอังกฤษ ได้พัฒนาการวัดความสุขที่มีสุขของประชาชน ด้วยดัชนีตัวชี้วัดความสุขแต่ละคนและเน้นความสุขของแต่ละบุคคล (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557 :ออนไลน์) ซึ่งบุคลากรในองค์กร ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตามจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งหมายถึง บุคคลต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานนั้นมีความมุ่งหมายที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีคุณภาพ และศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (สมยศ นาวิการ, 2550:119-120)

ในส่วนโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรภาคเอกชนที่มีลักษณะการให้บริการด้านการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะตัวคือ เป็นโรงเรียนในเครือคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย มีปรัชญาการศึกษาที่มาจากจิตตารมณ์ และคติพจน์ว่า “เด่นคุณธรรม เลิศล้ำวิชา พัฒนาสังคม” ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมตามจิตตารมณ์ รัก รับผิดชอบ ให้อภัย สืบสานเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ครุมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล” และการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานวิชาชีพครู มีคุณภาพ คุณธรรม และทำงานอย่างมีความสุข ตามพันธกิจของโรงเรียนข้อที่ 2 จากแผนกลยุทธ์โรงเรียนธิดาแม่พระ พ.ศ. 2563–2565 กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (โรงเรียนธิดาแม่พระ, 2563:ออนไลน์)

ในสภาพปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า ครูที่ปฏิบัติการเรียนการสอนมีภาระหน้าที่หนักมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง แม้ในช่วงเวลาที่ปิดภาคเรียนที่ควรเป็นเวลาพักผ่อน ยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ในการรวบรวมคะแนนของนักเรียน การอบรม การเตรียมความพร้อมสำหรับช่วงเปิดภาคเรียนในภาคถัดไป ทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่องอันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และก้าวเข้าสู่ยุคของความรู้เรื่อง ที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยีทั้งบุคลากรยังมีการอันหนักหน่วงที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงทำให้ประสบปัญหาในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดความท้อแท้ และขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และความท้อแท้ อาจจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงนั้นหมายถึงคุณภาพของตัวผู้เรียนด้วย

ดังนั้นการสร้างความสุขในที่ทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากร และองค์กร โดยการให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ดังปรากฏในแผนกลยุทธ์ดังกล่าวแล้วนั้น ด้วยการศึกษาที่ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการองค์กร ว่ามีปัจจัยใดบ้างเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรแห่งความสุขหรือไม่ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ที่อาจมีความแตกต่างกัน หรือมีลักษณะเฉพาะตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นกรณีศึกษาความสุขของบุคลากรภายในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง และเสนอเป็นข้อมูลให้แก่โรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ในการนำไปใช้ต่อไปให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระสุราษฎร์ธานี” เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ และศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสุขในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ต่อผู้เรียนนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา
การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี
2. ด้านประชากร
เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางสัดส่วนของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:85) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

3. ขอบเขตของพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของพื้นที่ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี เท่านั้น

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปร 2 ชนิด คือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. ด้านค่าตอบแทน 4. ด้านสภาพการทำงาน และ 5. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสุขภาพที่ดี (Happy body) 2. ด้านมีน้ำใจ (Happy heart) 3. ด้านการเรียนรู้ (Happy brain) 4. ด้านมีคุณธรรม (Happy soul) และ 5. ด้านสังคมที่ดี (Happy society)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย บุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ประชากรทั้งหมด จำนวน 360 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ของโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การเทียบตารางสัดส่วนของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:85) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

ที่	กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ครูประจำชั้น	98	51
2	ครูประจำวิชา	192	99
3	เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ	6	3
4	เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานกิจการนักเรียน	7	4
5	เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ	4	2
6	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลากร	3	2
7	เจ้าหน้าที่ฝ่ายจิตตวิทยา	5	2
8	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอาคารและสถานที่	3	2
9	เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน	40	20
10	อื่นๆ	2	1
รวมทั้งสิ้น		360	186

ภาพที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามจำนวนบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เอกสาร หนังสือ บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสังเคราะห์ และประมวลผล เพื่อสร้างแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบ แนะนำการแก้ไขปรับปรุง และเสนอความคิดเห็น
4. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาของการวิจัย

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ หรือนิยามศัพท์ของการศึกษา โดยการหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:45) จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00
2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากร ในโรงเรียนมานิตานุเคราะห์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 ตัวอย่าง

3. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏว่า แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี” ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1. และข้อ 2. ได้ทราบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยหาคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean)

3. วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติวิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 86.6 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31-35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีตำแหน่งงานเป็นครูประจำวิชา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีอายุงาน ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 164 คิดเป็นร้อยละ 88.2

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.30) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านสภาพการทำงาน ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.43) และรองลงมาในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.19) ด้านค่าตอบแทน ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.19) และ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.15)

2.2 ด้านความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.43) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ด้านสังคมที่ดี (Happy society) ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.52) ด้านมีคุณธรรม (Happy soul) ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.45) ด้านมีน้ำใจ (Happy heart) ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.42) ด้านการเรียนรู้ (Happy brain) ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านสุขภาพที่ดี (Happy body) ที่ระดับ ($\bar{X}$ = 4.23)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติวิเคราะห์คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		
	Pearson Correlation	ค่า Significant (2 Tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	.640**	.000**	ระดับค่อนข้างสูงระดับ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.700**	.000**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านค่าตอบแทน	.597**	.000**	ระดับปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	.799**	.000**	ระดับค่อนข้างสูง
5. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ	.737**	.000**	ระดับค่อนข้างสูง

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ในระดับค่อนข้างสูงมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (.799**) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (.737**) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (.700**) และด้านความมั่นคงและปลอดภัย (.640**) และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทน (.597**) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระสุราษฎร์ธานี” มีดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 31-35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานครูประจำอายุงาน ระหว่าง 4-6 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน และรองลงมาในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

2.1 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ท่านมั่นใจในสถานะองค์กรของท่านว่ามีความยั่งยืนในการ

ประกอบธุรกิจ มีบรรยากาศสถานที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน (มีสัญญาจ้างต่อเนื่องทุกปี) และท่านรู้สึกมีความอบอุ่นทางกาย และจิตใจ จากเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ พัฒนาทักษะระยะสั้น ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และพัฒนาทักษะระยะยาว ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การไปศึกษาต่อ วิชาชีพครู หรือการเรียนต่อปริญญาโท รองลงมาในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ

2.3 ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมขององค์กร และรองลงมาในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านดีขึ้น ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ และท่านได้รับค่าจ้างที่คาดหวังไว้ตามความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน

2.4 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ มีองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ มีความเคารพต่อความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนาและความคิดเห็นที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน สภาพทางกายภาพในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน เช่น เสียง กลิ่น แสงสว่าง เป็นต้น และท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

2.5 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ท่านได้รับเงินบำเหน็จ หรือการชดเชยตามนโยบายขององค์กร เมื่อท่านออกจากการเป็นสมาชิกองค์กร องค์กรให้บำเหน็จรางวัลแก่ท่าน เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี และท่านได้รับความเชยชม รางวัล หรือผลประโยชน์ที่ดี เมื่อท่านปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ท่านได้รับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ด้านสังคมที่ดี (Happy society) ด้านมีคุณธรรม (Happy soul) ด้านมีน้ำใจ (Happy heart) ด้านการเรียนรู้ (Happy brain) และด้านสุขภาพที่ดี (Happy body) ดังนี้

3.1 ด้านสุขภาพที่ดี (Happy body) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมสุขภาพใจที่ดี เช่น การเข้าโบสถ์ในวันสำคัญต่างๆ สภาพการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมการมีสุขภาพกายที่แข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงาน และองค์กรของท่านทำให้ท่านมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน และรองลงมาในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและอนามัยที่ดี เช่น กิจกรรม 5ส กิจกรรมออกกำลังกาย

3.2 ด้านมีน้ำใจ (Happy heart) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ การพูดคุยสื่อสารกับบุคคลอย่างมีตรีมิตรของสมาชิกในองค์กร ความเต็มใจหรือยินดีที่จะทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กร การเอื้อเฟื้อต่อกันของเพื่อนร่วมงานในองค์กร เช่น การให้ความช่วยเหลือ การแบ่งปันของใช้/ของกิน การซื้อของมาฝากเมื่อไปเที่ยว ฯลฯ และการเคารพและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

3.3 ด้านการเรียนรู้ (Happy brain) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ท่านยินดีที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นในองค์กร หากท่านมีปัญหาไม่เข้าใจในการทำงาน ท่านสามารถสอบถามผู้รู้หรือค้นคว้าเพิ่มเติมจากองค์กรได้ และองค์กรของท่านจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร และรองลงมาในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ องค์กรของท่านส่งเสริมความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

3.4 ด้านมีคุณธรรม (Happy soul) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ องค์กรของท่านมีคตินิยมเรื่องการ “รัก รับผิดชอบ” ผู้อื่นอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมค่านิยมและกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต องค์กรของท่านส่งเสริมการดำเนินชีวิตโดยยึดถือตามหลักธรรมคำสอนของศาสนาของท่าน และ องค์กรของท่านส่งเสริมท่านให้พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ทำผิดพลาดให้ถูกต้องไม่หลบเลี่ยงปัญหา หรือผลักปัญหาไปให้ผู้อื่น

3.5 ด้านสังคมที่ดี (Happy society) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ องค์กรของท่านส่งเสริมการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง และนักเรียน องค์กรของท่านส่งเสริมการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาขององค์กรของท่านส่งเสริมการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานองค์กรของท่าน และท่านส่งเสริมการมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี ในระดับค่อนข้างสูงมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (.799**) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (.737**) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (.700**) และ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย (.640**) และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (.597**) ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1.1 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1.1 ควรมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง ปรับเงินเดือน ตามผลงานและความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการทำงานจากผลงานที่ปฏิบัติและเห็นถึงความสำเร็จในงานที่เกิดขึ้น

1.1.2 ควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.1.3 กำหนดตำแหน่งหน้าที่ การมอบหมายงานและปริมาณงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับความถนัดความสามารถและวุฒิการศึกษาของบุคลากร

1.1.4 ควรมีการฝึกอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

1.1.5 สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนและลูกจ้างประจำ ให้เกิดกำลังใจและความสุขในการทำงาน และผู้ที่มีผลงานดี ควรมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีเงินเดือนที่สูงขึ้น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการพิจารณาอย่างเป็นธรรมเหมาะสม และการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น เช่น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ได้พัฒนาทักษะระยะสั้น ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และได้พัฒนาทักษะระยะยาว ให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เช่น การไปศึกษาต่อวิชาชีพครู หรือการเรียนต่อปริญญาโท

1.3 เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาเรื่องของจำนวนค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เช่น การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับค่าจ้างที่คาดหวังไว้ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ทราบถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมขององค์กร และค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น เป็นต้น

1.4 ควรมีสถานที่บริเวณที่ปฏิบัติงานต้องมีความสะอาด สุขอนามัยที่ดี ปลอดภัย อากาศถ่ายเทดี มีเครื่องมือที่พร้อมใช้งานในทันที เช่น 1. สภาพทางกายภาพในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน เช่น เสียง กลิ่น และแสงสว่าง เป็นต้น 2. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และมีความเคารพต่อความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา และมีความคิดเห็นที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.5 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ หมายถึง สิ่งที่ได้รับจากองค์กร เช่น ฌริบ-ส่ง ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี โบนัส วันหยุด การประกันภัย เช่น สิทธิประโยชน์ที่ได้รับสอดคล้องกับความต้องการ องค์กรให้บำเหน็จรางวัลแก่ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี ได้รับคำเชยชม รางวัล หรือผลประโยชน์ที่ดี เมื่อปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับ และท่านได้รับเงินบำเหน็จ หรือการชดเชยตามนโยบายขององค์กร เมื่อท่านออกจากการเป็นสมาชิกองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี

2.3 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี เปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่นๆภายในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2550). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ.พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย .

ชาลวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ .(2551).เอกสารประกอบการสัมมนา Happy Workplace Forum แผนงานสขภาวะองค์กรเอกชน.กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้าง สุขภาพ (สสส.).

พันชัย เม่นฉาย.(2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

โรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี.(2565).ข้อมูลโรงเรียนธิดาแม่พระ สุราษฎร์ธานี .สืบค้นได้จาก
<https://tm.ac.th/th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ม.ค.2565

สุภัทรา เพือกโสภณ.(2556).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน
กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.การศึกษาค้นคว้าด้วย

สุกริน ทวีสุต.(2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาล
นครหาดใหญ่.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.(2557).ดัชนีตัวชี้วัดลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงาน.สืบค้นได้จาก
<https://tdri.or.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ม.ค.65

สมยศ นาวิการ.(2550).การบริหาร.กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Dasa, C (2 0 0 9) . Happy Workplace. From. http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf

Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw - Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี