

บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING THE WORKPLACE
HAPPINESS FOR TEACHER IN PRIVATE SCHOOL

Received: August 15, 2022

Revised: August 31, 2022

Accepted: September 8, 2022

สธิรพร ชาวนชัย^{1*} และฉลอง ชาตรุประชีวิน²Sathiraporn Chaowachai^{1*} and Chalong Chatruprachewin²^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: sathirapornc@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ จากการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 6 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำข้อค้นพบมาเสนอในการสนทนากลุ่ม กับผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน จำนวน 9 คน สำหรับยืนยันข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถาม และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 534 คน ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน และ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 (59, N=534) = 76.684, p=0.060, CFI=0.998, TLI=0.996, RMSEA=0.024, SRMR=0.023$) ซึ่งความสุขในการทำงานของครู ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 99.40

คำสำคัญ: จิตวิทยาองค์กร สมการโครงสร้างเชิงเส้น การวิเคราะห์อิทธิพล

Abstract

The purposes of this research were to create a causal relationship model and examine the coherence of a causal relationship model of factors affecting the workplace happiness for teacher in private school with empirical data by interviewing six teachers and private school administrators. Creating and checking the appropriateness of the model by focus group discussion between administrators, teachers, and people involved in private education management, totaling nine people. Then check the consistency of the model with

the empirical data by using 534 private school teachers. The data were analyzed by the structural equation model with the Mplus program. The results were as follows: 1) The causal relationship model of factors affecting the workplace happiness for teacher in private school consisted of the leadership of administrators, quality of life at work, the nature of the assignment, interpersonal relationships, and happiness workplace, and 2) the results of checking the conformity of the model found that the model was consistent with the empirical data ($\chi^2(59, N=534)=76.684, p=0.060, CFI=0.998, TLI=0.996, RMSEA=0.024, SRMR=0.023$). The teacher's happiness workplace was the most directly influenced by interpersonal relationships, followed by executive leadership and quality of work life respectively. All three factors predicted teachers' happiness workplace by 99.40 percent.

Keywords: Happiness Workplace, Teacher in Private School, Causal Model

บทนำ

การจัดการศึกษาของรัฐและเอกชน นอกจากผู้บริหารที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหารงานแล้ว ผู้ปฏิบัติที่มีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา นั่นคือ ครูผู้สอน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่มีการปฏิบัติงานอิสระ ปัจจุบันพบว่าโรงเรียนเอกชนมีอัตราการเข้า-ออกของครูสูง และสภาวะการขาดแคลนครู ทำให้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เอกชน ค่าตอบแทนของครูในโรงเรียนเอกชนยังไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนได้นาน ทำให้ครูบางคนไม่ภูมิใจในอาชีพเพราะไม่มีความมั่นคงในอาชีพเท่าที่ควรมองไม่เห็นอนาคต จึงลาออกทำให้ขาดแคลนครูส่งผลเสียต่อการจัดการเรียนการสอน (Phetparee et al., 2014) ซึ่ง Chaowachai (2021) อธิบายว่า ยังมีครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่ง ที่ยังมีความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนเอกชน ไม่มีความสนใจจะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดอื่นๆ เนื่องจากโรงเรียนเอกชน มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับครูในโรงเรียน โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจนกลายเป็นความผูกพันในโรงเรียนก็เป็นได้ แสดงให้เห็นว่าการตั้งใจปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลาคือความสุขในการทำงานนั่นเอง นอกจากนี้ Rattanasubsi and Wongkumsin (2021) ได้ทำวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญอยู่ในระดับสูง เนื่องจากวิชาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพที่ได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ความสุขของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญแม้จะมีความเครียด ความกดดันจากการทำงาน แต่ความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ว่าจะงานที่มีคุณค่า สร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาคน เกิดความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนสังคม และประเทศ ยิ่งสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพต่อการมีโอกาสได้ช่วยพัฒนาเยาวชน ซึ่งจะเป็นอนาคตของชาติต่อไป

Sapakarn (2022) ให้แนวคิดว่า การสร้างความสุขในการทำงาน องค์การต้องบริหารจัดการสถานที่ ที่คนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีมิตรภาพและสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ครอบครัวและสังคม มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และมีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่ง Manion (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานจะช่วยให้ลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงานและ Warr (2007) ยังอธิบายว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกตื่นระดมใน (Arousal) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึก และอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไว้ เช่น Maenapothi (2007) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย มีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ส่วน Sintanapanya (2015) ได้ทำวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของครู และ Ramthong et al. (2017) ได้ทำวิจัยพบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ลักษณะงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านสัมพันธ์ทางระหว่างบุคคลแล้วส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้วย นอกจากนี้ งานวิจัยของ Chaowachai (2021) ยังกล่าวว่า ข้อมูลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก พบว่าในปี พ.ศ. 2562 มีโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก ยังพบว่า มีครูลาออกจากโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูมีความสุขน้อยอาจทำให้ลาออกจากงานก็เป็นได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ได้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถบริหารโรงเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของครู จนเกิดการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนในทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนด้วยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตัวแปรในการวิจัย
2. สัมภาษณ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จากผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชน อย่างน้อย 20 ปี และได้รับรางวัลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารและครู จำนวน 6 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง
3. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนด้วยการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาและจัดการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนเอกชน และผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนัดหมายวันและเวลากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์/สนทนากลุ่มตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 534 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในรูปแบบ แล้วสร้างเป็นข้อคำถาม จากนั้นจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (try-out) กับครูโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (item total correlation) และค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จในการหาค่าคุณภาพของแบบสอบ ซึ่งผลการหาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

ลำดับ	ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	ความสุขในการทำงาน	9	0.80-1.00	0.576-0.841	0.924
2	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	15	0.80-1.00	0.578-0.892	0.958
3	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	15	0.80-1.00	0.706-0.933	0.970
4	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	15	0.80-1.00	0.294-0.706	0.854
5	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	25	0.60-1.00	0.596-0.855	0.969

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นเดินทางไปปรับแบบสอบถามที่โรงเรียนด้วยตนเอง

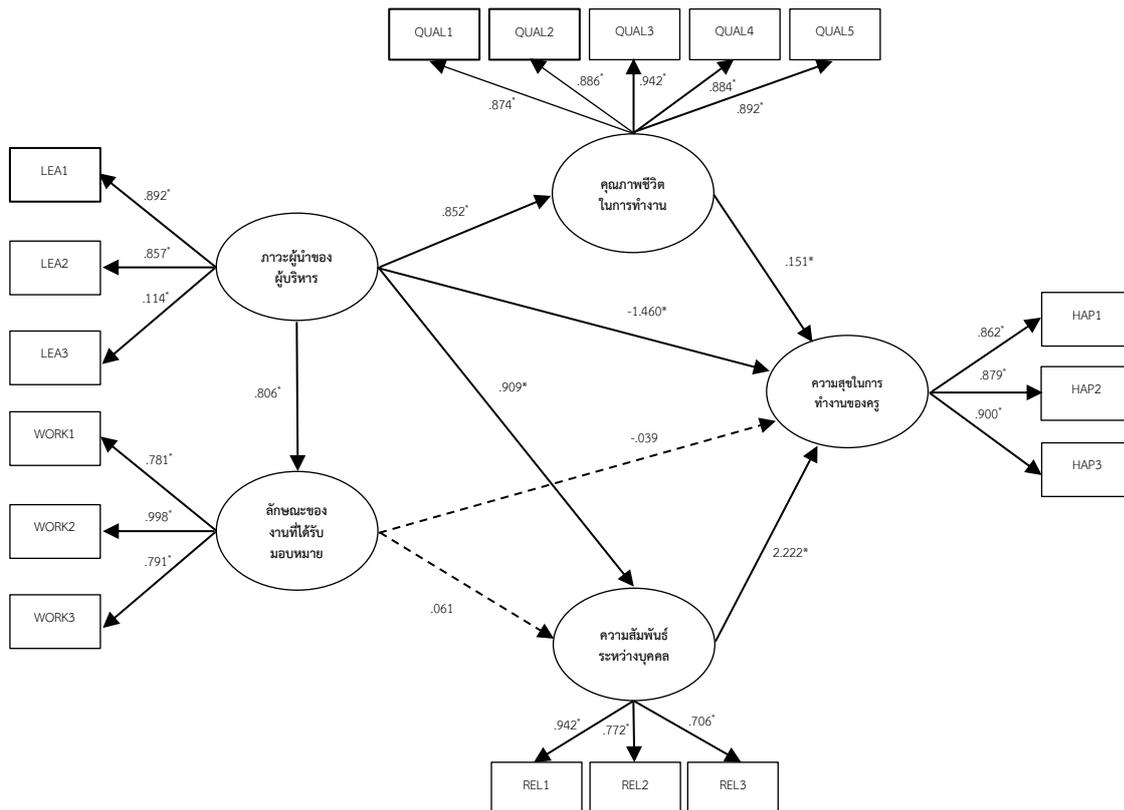
การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรม Mplus ตามเกณฑ์ดังตาราง 2 (Damrongpanit, 2020)

ตาราง 2 แสดงค่าดัชนีและเกณฑ์การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือสัดส่วน χ^2/df ไม่เกิน 2.00
CFI	มากกว่า 0.95
TLI	มากกว่า 0.90
RMSEA	น้อยกว่า 0.05
SRMR	น้อยกว่า 0.05

ผลการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน
2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพ 1 พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ทุกค่า โดยมีค่า ($\chi^2(59, N=534) = 76.684, p=0.06, CFI=0.998, TLI=0.996, RMSEA=0.024, SRMR=0.023$) สามารถแสดงได้ดังภาพ 1

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความสัมพันธ์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

ตาราง 3 แสดงผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ระหว่างตัวแปรของรูปแบบความสัมพันธ์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

ปัจจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (E1)			ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (E2)			คุณภาพชีวิตในการทำงาน (E4)			ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน (K1)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (E1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.222*	-
ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย (E2)	0.061	-	0.061	-	-	-	-	-	-	-0.039	0.135	0.096
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (E3)	.909*	0.049	.958*	0.806*	-	0.806*	0.852*	-	0.852*	-1.460*	2.227*	0.766*
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (E4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.151*	-	0.151*
R ²	0.920			0.650			0.726			0.994		
$\chi^2(59, N=534) = 76.684, p=0.060, CFI=0.998, TLI=0.996, RMSEA=0.024, SRMR=0.023$												

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.222 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ -1.46 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.151 นอกจากนี้ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการกล่าวมาข้างต้นภาวะผู้นำของผู้บริหารสูง จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนที่ลดน้อยลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อมเพื่อตรวจสอบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผ่านตัวแปรอื่นๆหรือไม่ อย่างไร ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ ยังส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 2.227 นั้น

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่านเต็มรูปแบบระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสุขในการทำงานเป็นความพึงพอใจที่ครูแสดงออกมาจากการทำงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารเอาใจใส่ มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียน ซึ่ง Warr (2007) อธิบายว่าความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน สอดคล้องกับ Maenapothi (2007), Sitanapanya (2015) และ Ramthong et al. (2017) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลสูงสุด นั้นหมายความว่า ถ้าครูในโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง จะส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนและยังไม่เปลี่ยนที่ทำงานรู้สึกพอใจกับความสัมพันธ์ในโรงเรียน รู้สึกถึงความอบอุ่นเมื่อมาทำงานจนกลายเป็นความสุข ซึ่ง Sitanapanya et al. (2014) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในองค์กร ที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Ruetrakul (2019) ที่ได้ทำวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าผู้ช่วย

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลรองลงมา ในทางกลับนั้นหมายความว่า ถ้าครูในโรงเรียนมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสูง จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนที่ลดน้อยลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอาจเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าของโรงเรียนและมีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อย จนอาจจะแสดงพฤติกรรมของการมุ่งงานมากเกินไป จนไม่ได้ให้ความสำคัญกับครูที่เป็นบุคลากรสำคัญของโรงเรียน ซึ่ง Sitanapanya et al. (2014) อธิบายว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ถ้าผู้บริหารมีความฉลาด บริหารงานได้ดี ควบคุมอารมณ์ตนเองได้จะเป็นเรื่องที่ดี แต่ถ้าหากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ อารมณ์ฉุนเฉียว ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาจทำให้โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งความทุกข์ได้ นอกจากนี้ Choawachai (2021) เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนถือว่ามีความสำคัญในการจูงใจให้ครูให้ความร่วมมือ รวมถึงสนับสนุนการทำงานของครูจนทำให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงาน

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลต่ำสุด นั้นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสูง จะส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คุณภาพชีวิตถือเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเลือกที่ทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ครูที่มีความพึงพอใจกับโรงเรียนจึงยินดีที่จะปฏิบัติงานต่อไป ซึ่ง Jansee (2016) ได้ทำวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และ Sukhin (2010) ได้ทำวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน และเป็นปัจจัยที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ยังส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลสูงสุด นั้นหมายความว่า ถ้าครูปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนสูงขึ้นตาม โดยมีตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการศึกษาเอกชนผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนผู้ประกอบการที่มีอำนาจสูงสุด จึงสามารถกำหนดแนวทางการบริหารต่างๆ หรือจูงใจให้ครูสามารถปฏิบัติในโรงเรียนได้ ผู้บริหารจึงควรแสดงถึงภาวะผู้นำในทางที่เหมาะสม รวมถึงผู้บริหารต้องช่วยให้ครูเอกชนได้มีคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ และได้มีปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีกับบุคคลต่างๆ จะช่วยให้ครูโรงเรียนเอกชนเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่ง Narintarangkul Na Ayudhaya (2020) ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันกับการเปลี่ยนแปลงหรือใช้การเปลี่ยนแปลงให้เป็นประโยชน์ในการทำงานได้อย่างดีที่สุด และ Rajchaburi and Pipatprapa (2021) ได้ทำวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นคุณค่า การปฏิบัติงาน และ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร นั้นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง จะส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ Rattanasubsiri and Wongkumsin (2021) ได้ทำวิจัยพบว่า การที่ครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญ ได้รับอำนาจโดยการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่มีความถนัด สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้วยตัวเอง ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและเกิดความสุขในการทำงานในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรจัดกิจกรรมให้ครูได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร คณะครูด้วยกัน และนักเรียน จนเกิดเป็นความสนิทสนม ไว้วางใจ จนรู้สึกเหมือนกับอยู่ในครอบครัว จะทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงานด้วย
2. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางลบต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรเลือกแสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารงานในทางที่ดี รู้จักการควบคุมอารมณ์ของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระ จะทำให้ครูรู้สึกสบายใจในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. ควรศึกษารูปแบบการมอบหมายงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ทำให้ครูเอกชนเกิดความพึงพอใจ

References

- Chaowachai, S. (2021). Factors affecting job retention of teachers in private schools in Phitsanulok Province. *Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University*, 15(1), 158–168. [in Thai]
- Damrongpanit, S. (2020). *Mplus program with analysis of research data in behavioral science and social science* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Jansee, T. (2016). *Factors affecting happiness at work of teachers under Loei Primary Educational Service Area Office 1* (Master Thesis). Loei: Loei Rajabhat University. [in Thai]
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the workplace indicator* (Master Thesis). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Narintarangkul Na Ayudhaya, S. (2020). *Human Resource Management in Education: The New Normal*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Phetparee, T., Chanbanchong, C., Jansila, V., & Meejang, S. (2014). The development of the maintenance model for teachers in private general education school. *Journal of Education Naresuan University*, 15(5), 8–19. [in Thai]
- Ramtong, J., Likhitthammaro, P., & Trichandhara, K. (2017). Causal factors model of the happiness at work for supporting staff in university. *NIDA Development Journal*, 57(2), 59-82. [in Thai]
- Rattanasubsiri, P., & Wongkumsin, T. (2021). Emotional stability, adversity quotient, empowerment and joy at work of private general education school teachers in Mueang District, Phetchaburi Province. *Suthiparithat*, 35(3), 155–173. [in Thai]
- Rajchaburi, N., & Pipatprapa, A. (2021). The Perception of Perceived Organizational Support Affected on Working Happiness of Private Hospital's Professional Nurses. *Journal of MCU Social Science Review*, 10(1), 232–244. [in Thai]
- Ruetrakul, J. (2019). The causal model of factors affecting head nurses' happiness at Workplace in Secondary Hospital, Regional Health 3. *Journal of Nursing and Health Sciences*, 12(3), 107–121. [in Thai]
- Sapakarn, W. (2022). Creating happiness in working life at the new normal era. *Journal of MCU Social Science Review*, 11(1), 401–415. [in Thai]
- Sintanapanya, A. (2015). The development of causal structural relationships of factors affecting the happiness at work of teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration (Dissertation). Bangkok: Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Sintanapanya, A., Songbundit, A., Boonthima, R. & Supakit, V. (2014). Happiness Management in School. *Suthiparithat*, 28(88), 15-32. [in Thai]
- Sukhin, C. (2010). *Factors related to work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province* (Master thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.