

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี

A Causal Relationship Model and Guidelines for Promoting Happiness at Work of Secondary School Teachers in Chonburi Province

วันที่รับบทความ: 25 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ: 1 มีนาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ: 30 มีนาคม 2564

สุธีรา สี่มา¹

ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์²

สุรีพร อนุศาสนนันท์³

ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงผสมผสานวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี การศึกษานี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การศึกษาเชิงปริมาณ และการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามกับครูสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 600 คน และการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี 2) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู มีดังนี้ (1) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ครูควรได้รับการจ้างงานตรงตามความสามารถและความถนัด ได้รับโอกาสในการลาศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมตามความต้องการ โรงเรียนควรมีความร่มรื่นมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี (2) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ควรมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ครูควรเป็นผู้ที่มีความจริงใจ อธิบายดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและมีจิตสาธารณะ (3) ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน สามารถพูดคุยให้คำปรึกษาได้ (4) ด้านบรรยากาศองค์กร ควรมีการวางโครงสร้างการทำงานที่แน่นอน มีการให้รางวัลในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิด

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

e-mail: sutira.smtt@hotmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

e-mail: natkrita@windowslive.com

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัย วัดผล และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

e-mail: sirimal@buu.ac.th

⁴ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

e-mail: songwut@go.buu.ac.th

สร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ และ (5) ด้านบรรยากาศในครอบครัว ครูควรใช้เวลากับครอบครัวในการพูดคุยทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ครูมัธยมศึกษา

A Causal Relationship Model and Guidelines for Promoting Happiness at Work of Secondary School Teachers in Chonburi Province

Received: December 25, 2020

Revised: March 1 , 2021

Accepted: March 30, 2021

Sutira Sima¹

Natkrita Ngammeerith²

Sureeporn Anusasananan³

Songwut Yu-iam⁴

Abstract

The aims of this mixed method study were to develop causal relationship model of the factors affecting happiness at work of secondary school teachers and to explore the guidelines for enhancing happiness at work for those teachers. This study divided into 2 stages: quantitative and qualitative. The first stage was to study from 600 teachers currently working in secondary schools in Chonburi province, via researcher-made, 5-scaled questionnaires. The second stage focused on 10 teachers via in depth, structured interview. Results revealed that 1) the model was good fitted with the empirical data, at a good level, 2) the guidelines consisted of five aspects as follow: (1) Job Satisfaction which involves assigning the right jobs to the right people in according with one's ability and aptitude, having a chance to take leave for further study or training, and setting a good atmosphere and environment in school; (2) Organizational Relationship which involves providing meetings for exploring the working guidelines that allow the teachers to contribute their ideas, and teachers should be sincere, friendly, open-minded and public conscious; (3) Leadership which involves having a good and clear working plans, and an administer should be approachable and consultable; (4) Organization Environmental which involves having a certain working alignment, awarding and rewarding in various special occasions, and creating an organizational culture enhancing creativity,

¹ Graduate student in Educational Research, Measurement and Statistics, Faculty of Education, Burapha University
e-mail: Sutira.smtt@hotmail.com

² Lecturer in Educational Research, Measurement and Statistics, Faculty of Education, Burapha University
e-mail: natkrita@windowslive.com

³ Lecturer in Educational Research, Measurement and Statistics, Faculty of Education, Burapha University
e-mail: sirimal@buu.ac.th

⁴ Lecturer in Counselling Psychology, Faculty of Education, Burapha University
e-mail: songwut@go.buu.ac.th

determination, and responsibility; and (5) Family Atmosphere which involves spending time with the family members for doing activities together.

Keywords: causal relationship model, guidelines for enhancing happiness at work,
Secondary school teachers

บทนำ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่ตลอดเวลา รวมถึงความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่และผลกระทบต่อหน่วยงาน การปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญจะต้องมีความสุขในการทำงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเพื่อให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม มาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มาถึงฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนในสังคมมีความสุขถ้วนหน้า สามารถพึ่งตนเองและก้าวตามโลกได้อย่างรู้เท่าทัน โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย มาถึงจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยมียุทธศาสตร์และแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่กล่าวว่า ประเทศไทยยังประสบปัญหาคุณภาพในเกือบทุกด้านที่สำคัญได้แก่ คุณภาพคน คุณภาพ การศึกษา คุณภาพบริการสาธารณะและบริการสาธารณสุข สังคมไทยยังมีความเหลื่อมล้ำสูง ก่อให้เกิดความแตกแยก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) อันเนื่องมาจากมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดี สมบูรณ์ด้วยปัจจัยสี่ ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการดำรงชีวิต (พรพนา พัวรักษา, 2554)

การสร้างความสุขในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธัญยากร อัญมณีเจริญ, 2555) ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดี และไม่เบื่องาน แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (ภุริชญา ยิ้มแย้ม, 2556) และหากองค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดการคงอยู่นานที่สุด ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีความมั่นคง และประสบความสำเร็จได้ง่าย ที่สำคัญที่สุดการมีความสุขในการทำงานคือเลือกงานที่ชอบ ก็จะมีวิธีทำงานให้มีความสุขความพึงพอใจ กำหนดเป้าหมายเพื่อเห็นหนทางสู่ความสำเร็จและลงมือปฏิบัติด้วยความสุขความสำเร็จก็จะตามมา (ธานีชา มุลอามาตย์, 2557) หากครุมีความกดดัน หรือไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้หรือพัฒนาศักยภาพได้ไม่เต็มที่ และยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่

ต่ำกว่ามาตรฐาน จากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครู ทำให้ครูไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้อื่น เช่นเดียวกับอาชีพบริการอื่น ๆ ครูต้องทำงานหนักและคร่ำเคร่งกับงาน ครูเกิดความเครียด ซึ่งเมื่อเกิดความเครียดไม่ได้รับการผ่อนคลาย หรือได้รับการแก้ไขที่ไม่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ การที่ครูเกิดปัญหาทางอารมณ์และมีความสุขในการทำงานมีสาเหตุมาจากการทำงาน สภาพการทำงาน บทบาทของบุคคล ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การทำงานที่มีกฎระเบียบมากเกินไป การทำงานที่ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่มีอิสระในการทำงาน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่การทำงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน มีการใช้อำนาจในทางที่ผิด ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง เกิดความเหนื่อยหน่าย ผลที่ตามมา คือ ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขน้อยที่สุดจะมีการขาดงาน เหนื่อยชา ขอย้ายสถานที่ทำงาน มีการลาศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ตนสนใจ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ โดยหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและพ้นจากสภาพที่เป็นอยู่ ส่งผลให้การสอนด้อยประสิทธิภาพลง โรงเรียนขาดครู นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

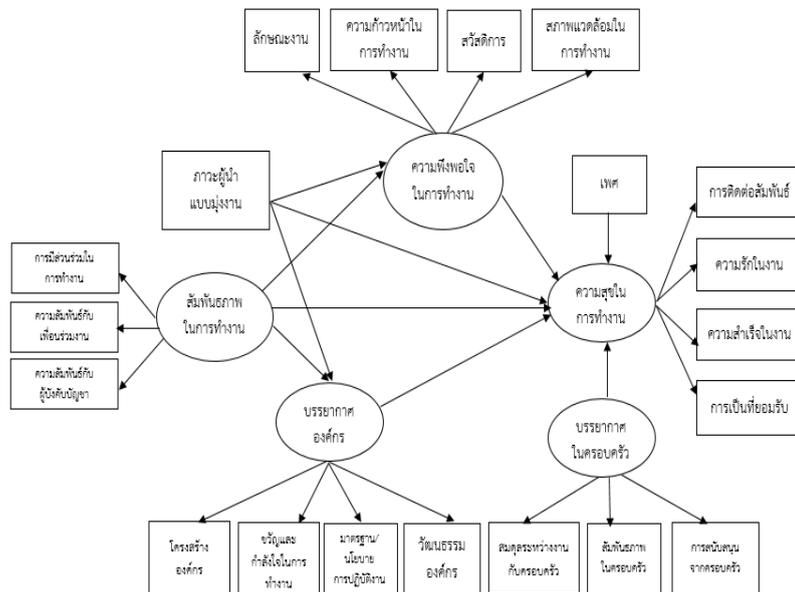
จากการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และสวัสดิการ 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มาตรฐาน/นโยบายการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร และ 6) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สมดุลระหว่างงานและครอบครัว สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี เพื่อช่วยให้ครูมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมถึงคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอนาคตของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (mixed method research) เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และ ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ แสดงตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน จำนวนครู 2,613 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำนวน 600 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล ซึ่งตามหลักของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลของ Schumacker and Lomax (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งได้เสนอว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งในงานวิจัยนี้มี 20 ตัวแปรสังเกตได้ กลุ่มตัวอย่างจึงควรมีอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นการกำหนดขนาดขั้นต่ำ Comrey and Lee (as cited in Robert, 1999) กล่าวว่าขนาด

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 ตัวอย่างขึ้นไปจัดว่าดี ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คนจึงถือว่า มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสรล

ตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATISFAC) ประกอบด้วยตัวแปรที่ สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน (CHA) ความก้าวหน้าในการทำงาน (PRO) สวัสดิการ (BEN) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (SCH) 2) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (INTERPER) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (INV) ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (PEE) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (SUP) 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบผู้นำมุงงาน (LEADERSHIP) 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ORGCLIMA) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (STR) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (MOR) มาตรฐาน/นโยบายการ ปฏิบัติงาน (STA) และวัฒนธรรมองค์กร (CUL) 5) ปัจจัยด้านบรรยากาศในครอบครัว (FAMCLIM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว (FSU) สัมพันธภาพใน ครอบครัว (FRE) และสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (WOR) ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ความสุขใน การทำงานของครู (HAPPINESS) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การติดต่อ สัมพันธ์ (CON) ความรักในงาน (LOV) ความสำเร็จในงาน (ACH) และการเป็นที่ยอมรับ (REC)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสุขในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) ความสัมพันธภาพในที่ทำงาน 4) ภาวะผู้นำ แบบมุงงาน 5) บรรยากาศองค์กร และ 6) บรรยากาศในครอบครัว

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องโครงสร้างด้านเนื้อหาและภาษาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และเข้าใจง่าย สามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสมโดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านใช้เกณฑ์ 0.50 ขึ้นไปพบว่า แบบสอบถามจำนวน 87 ข้อ มีค่า IOC เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

2. ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือ โดยการนำ แบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยพิจารณาสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบวัดนั้นมีคุณภาพใช้ได้ซึ่ง ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้กล่าวว่า ค่าความ เที่ยงของแบบวัดมีค่ามากกว่า 0.70 จึงเป็นแบบวัดที่เชื่อถือได้ในงานวิจัยฉบับนี้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.23-0.89 และค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียน
ต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี และติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดหมายในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 600 คน หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุก
ฉบับเพื่อพิจารณาแบบสอบถามมาลงรหัสผลการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์
ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย (descriptive statistics) เพื่อ
อธิบายลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอเป็นค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Sk) และ
ค่าความโด่ง (Ku) โดยใช้โปรแกรม SPSS
2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (pearson product Moment correlation)
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม
LISREL 8.72

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี จำนวน 10 คน โดยจำแนก
ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ
2. วิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปเป็นแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้วิธีการสัมภาษณ์
เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผู้วิจัยศึกษาเทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพของ
นิศา ชูโต (2551) และการวิจัยเชิงคุณภาพของ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2559)

2. ผู้วิจัยเลือกใช้คำถามแบบปลายเปิดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สัมภาษณ์เชิงลึกและบันทึกเสียง หลังจากนั้นถอดเทปและบันทึกทุกถ้อยคำของการสนทนา เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากคำพูดและท่าทางของผู้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากภาคสนามในรูปข้อความ คำพูด ประโยค วลี เพื่อสื่อความหมายในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ดำเนินการให้รหัส (coding) และนำรหัสมาจัดหมวดหมู่ แยกประเภท (category) จัดตามกลุ่มประเภทลักษณะที่มีความหมายทางเดียวกันไว้กลุ่มเดียวกัน

2. คัดเลือกหมู่หลัก (core category) คือ การเลือกหมวดหมู่ที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในภาคสนาม

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากผู้ให้ข้อมูลทุกรายมารวบรวม เพื่อสร้างข้อสรุปโดยการอุปนัย (inductive) ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. ตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ และนำข้อสรุปที่ได้มานำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี โมเดลประหยัดพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบค่าสถิติ พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 219.51 ค่า p-value เท่ากับ .00 ที่องศาอิสระเท่ากับ 138 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.59 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ .03 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .96 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .40 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของครู ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 40 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงาน (INTERPER) มีอิทธิพลอ้อมผ่านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATISFAC) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.42 ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (LEADERSH) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูมีขนาดอิทธิพลเชิงลบเท่ากับ 0.66 แปลความว่า ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงจะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานลดลง และมีอิทธิพลอ้อมผ่านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATISFAC) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ORGCLIM) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.49 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ORGCLIM) มีอิทธิพล

ทางตรงต่อความสุขในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATISFAC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.72 และปัจจัยด้านบรรยากาศในครอบครัว (FAMCLIM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.25

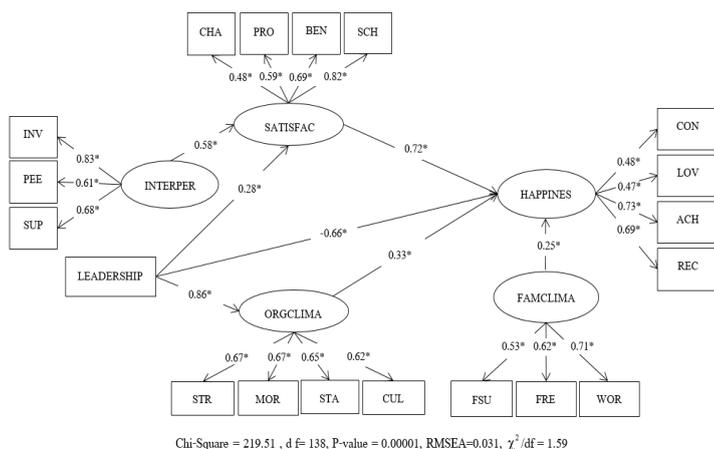
เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม (total effect) ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่าตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (SATISFAC) มีอิทธิพลรวมสูงที่สุด โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือตัวแปรปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (INTERPER) และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (ORGCLIM) มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.42 และ 0.33 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศภายในครอบครัว (FAMCLIM) มีอิทธิพลรวมต่ำสุด มีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.25 ดังตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในจังหวัดชลบุรีโมเดลประหยัด

ตัวแปรสาเหตุ	LEADERSH	INTERPER			FAMCLIM			ORGCLIM			SATISFAC				
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ORGCLIM	0.86*	-	0.86*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SATISFAC	0.28*	-	0.28*	0.58*	-	0.58*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HAPPINES	-0.17	0.49*	-0.66*	0.42*	0.42*	-	0.25*	-	0.25*	0.33*	-	0.33*	0.72*	-	0.72*

$X^2 = 219.51, df = 138, p = 0.0001, RMSEA = 0.031, CFI = 0.99, GFI = 0.96, AGFI = 0.95, X^2/df = 1.59$

หมายเหตุ: TE=ผลรวมอิทธิพล IE=อิทธิพลทางอ้อม DE=อิทธิพลทางตรง



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครู ในจังหวัดชลบุรีโมเดลประหยัด

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู ดังนี้

2.1 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในการทำงาน

1) ด้านลักษณะงาน ครูควรได้รับงานในหน้าที่การสอนที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่จบมา เพื่อที่จะสามารถพัฒนางานด้านการสอนและการคิดค้นนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับ หากไม่ตรงตามความสามารถควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้เพิ่มเติม ทำให้เข้าใจงานเพื่อที่จะทำงานได้ถูกต้อง 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรให้ออกโอกาสในการลาศึกษาต่อเป็นโอกาสที่ดีที่ได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน ควรให้เข้ารับการอบรมเพื่อต่อยอดงานการสอนและงานสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง บุคลากรสามารถเข้ารับการอบรมตามความสนใจและความถนัด เพื่อนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ 3) ด้านสวัสดิการ ควรมีการจัดสรรบ้านพักและบำรุงรักษาบ้านพักให้น่าอยู่และปลอดภัย มีส่วนกลางที่คอยดูแลในส่วนที่เป็นสาธารณะ เช่น ไฟถนน บริเวณที่ทิ้งขยะ เป็นต้น และมีที่จอดรถทั้งในบริเวณโรงเรียนหรือตัวบ้านพักที่เพียงพอต่อความต้องการของครู และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนควรมีการจัดห้องทำงานและห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทได้ดี ห้องน้ำห้องส้วมสะอาดมีสุขลักษณะที่ดี ภายในโรงเรียนมีความร่มรื่นมีที่นั่งเพียงพอสำหรับนักเรียนใช้ทำกิจกรรม ทำงานร่วมกัน มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่พร้อม ทันสมัยและสะดวกในการใช้งาน

2.2 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูควรมีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยกันอยู่เสมอเพื่อให้งานมีคุณภาพและได้งานที่สร้างสรรค์มากขึ้น 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูควรเป็นคนที่มีความจริงใจ อธิบายข้อดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเป็นคนใจกว้าง พุดคุยและรับฟังปัญหาอย่างเป็นกันเอง เอาใจใส่ต่อทุกคนและให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย มีความห่วงใยและเป็นທີ່ปรึกษาได้ดีไม่เฉพาะแต่เรื่องงาน

2.3 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำหรือสอนงานบุคลากรในโรงเรียน ช่วยเหลือในเรื่องงานได้เป็นอย่างดี มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงการติดตามและประเมินผลในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูด้านบรรยากาศองค์กร

1) ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดหน้าที่ในแต่ละฝ่ายแต่ละงานให้รับทราบถึงขอบเขตและหน้าที่รับผิดชอบ 2) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารควรกล่าวชื่นชมยินดีเมื่อมีการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย มีของรางวัลเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วย และของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ 3) ด้านมาตรฐาน/นโยบายการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์นโยบายก่อนนำมาใช้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินงานตามนโยบายนั้น ๆ ให้มีมาตรฐานในการทำงานที่แน่นอน เพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมาย และทุกคนรับทราบบทบาทการทำงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน จะได้สะดวกต่อการประสานงาน และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้เกิด

การใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานที่ทำ เปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานได้โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง

2.5 แนวทางการในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูด้านบรรยากาศภายใน
ครอบครัว 1) ด้านสมดุลระหว่างงานและครอบครัว สมาชิกในครอบครัวควรให้เวลากับครอบครัวในช่วงหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ได้มีโอกาสพูดคุยกัน 2) ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีความรู้สึกผูกพันเป็นความรู้สึกที่ดีต่อตนในครอบครัว และได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ และ 3) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ครูได้รับคำชื่นชมยินดีที่ได้ประกอบอาชีพครูจากสมาชิกในครอบครัว ทำให้รู้สึกว่าการครอบครัวภาคภูมิใจกับอาชีพนี้ และคอยเป็นกำลังใจเป็นที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นได้

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยแยกการอภิปรายเป็น 2 ข้อ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากการพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูพบว่า มีทั้งปัจจัยที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยด้านบรรยากาศในครอบครัว เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างการทำงานให้มีความสุข สอดคล้องกับ จินดาวรรณ งามทอง (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปรึกษาหารือในการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข และความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การเตรียมผลงานเพื่อการประเมินและความสำเร็จและมั่นคงในตำแหน่ง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในโรงเรียนของครู ซึ่งหากองค์กรใดมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการปฏิบัติด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ ปิยะพร วงษ์อุดม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ผู้นำที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน คือ โดยต้องเป็นผู้นำที่คอยสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของครู ให้อิสระในการทำงานแก่คณะครู และให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือได้มีส่วนในการทำงาน เช่นเดียวกับ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2559) ที่กล่าวว่า ในปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารงานที่เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งต้องมีทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะของความเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน จะต้องให้การสนับสนุนการทำงานของครูอย่างเต็มที่กำลังใจและความสามารถ ชี้แจงนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน นอกจากนี้ พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา (2556) ได้กล่าวว่า การมีครอบครัวที่ดีจะทำให้มีแรงกำลังใจมากยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันครอบครัวก็เป็นเหมือนที่ปรึกษา บุคคลใดที่มีปัญหาครอบครัวจะพบว่า ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เนื่องจากมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจหรือความคิดอยู่ตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าในสังคมไทยสถาบันครอบครัวยังเป็นเบื้องหลังที่คอยให้

คำปรึกษาแนะนำที่ดีเสมอส่วนปัจจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครู แต่มีอิทธิพลอ้อมผ่านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน แสดงว่า โรงเรียนมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยกันอยู่เสมอเพื่อให้งานมีคุณภาพและได้งานที่สร้างสรรค์มากขึ้น บุคลากรมีความจริงใจ อธิษาคัยดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นคนใจกว้าง พุดคุยและรับฟังปัญหาอย่างเป็นกันเอง เอาใจใส่ต่อทุกคนและให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย มีความห่วงใยและเป็นທີ່ปรึกษาได้ดีไม่เฉพาะแต่เรื่องงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับ ศิริธัญญา สุวัฒน์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความสุขในการทำงานของครู โดยอธิบายว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครู โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ ควรที่จะให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับระดับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน เต็มใจปฏิบัติงานแทนเพื่อร่วมงานเมื่อเห็นว่ามีการกิจที่จำเป็น 2) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เต็มใจช่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในสายงานด้วยความเต็มใจ 3) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน ควรให้ครูรู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มในหน่วยงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกสบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน

2. แนวทางการในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โดยผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบของครูที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา ให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมว่าจะเป็นการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น ห้องเรียนสะอาดและเท่าทันเทคโนโลยี รวมถึงการจัดสรรบ้านพักครู ที่จอดรถ และน้ำดื่มให้เพียงพอต่อความต้องการของครู ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมสม่ำเสมอและมีการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการทำงาน โดยที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการพูดคุยกันอยู่เสมอเพื่อให้งานมีคุณภาพและได้งานที่สร้างสรรค์มากขึ้น ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความใจกว้าง พุดคุยและรับฟังปัญหาเป็นที่ปรึกษาได้ดีในทุกเรื่อง เอาใจใส่ต่อทุกคนและให้ความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย สร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงการติดตามและประเมินผลในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นคนที่มีความจริงใจ อธิษาคัยดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีจิตสาธารณะและเอาใจใส่ต่อความรู้สึกเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานที่ทำ เปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานได้โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง เมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรกล่าวชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรในโรงเรียนมีของรางวัลเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วยดีและของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ รวมถึงครูควรใช้เวลากับครอบครัวในช่วงหลังเลิกงานหรือ

วันหยุดเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ได้มีโอกาสพูดคุยกัน ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และมีครอบครัวคอยเป็นกำลังใจอยู่เสมอ สอดคล้องกับธานีชา มุลาอามาตย์ (2557) ที่กล่าวว่า การทำงานของข้าราชการครูมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถทำให้ข้าราชการครูมีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว จะช่วยผลักดันให้บุคคลในครอบครัวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เช่นเดียวกับ ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงานคือ ต้องเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของครูให้อิสระในการทำงานแก่คณะครู และให้ครูแสดงความคิดเห็นหรือได้มีส่วนร่วมในการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการทำงานให้เกิดในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ อธิธา สิววงษ์ชัย (2559) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนได้รับการอบรม พัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญที่ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) ที่เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานให้แก่ครู เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความพึงพอใจในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนจบมาและตามความถนัดของครูแต่ละคนและให้โอกาสได้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการศึกษาต่อหรืออบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ มีสวัสดิการที่ดีและทั่วถึง รวมถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ดี

2. ด้านบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาเป็นอันดับที่สองต่อความสุขในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ให้มีการวางแผนงานการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดหน้าที่ในแต่ละฝ่ายแต่ละงานให้รับทราบถึงขอบเขตและหน้าที่รับผิดชอบ มีการวิเคราะห์นโยบายก่อนนำมาใช้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินงานตามนโยบายนั้น ๆ ให้มีมาตรฐานในการทำงานที่แน่นอน เพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมาย และทุกคนรับทราบบทบาทการทำงานในแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนจะได้สะดวกต่อการประสานงาน กล่าวชื่นชมยินดีเมื่อมีการทำงานบรรลุตามเป้าหมาย มีของรางวัลเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานไปได้ด้วยและของขวัญในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในงานที่ทำให้ทุกคนเปิดใจรับคำวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานได้โดยยึดหลักเหตุผลและความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับครูในสังกัดอื่น เช่น ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูโรงเรียนเอกชน ครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ครูโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อค้นพบในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรี ว่าเหมือนหรือแตกต่างกัน

2. ควรมีการวิจัยโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครู ในจังหวัดชลบุรี ในระยะยาว เพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของขนาดอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุไปยังตัวแปรผลได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูในจังหวัดชลบุรีใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับเพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในระดับบุคคลและระดับโรงเรียนได้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์วิรัชชัย. (2542). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทาง สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นิตา ชูโต. (2551). การวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative research. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พรินต์โพร.
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพนา พัชรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2559). แนวทางเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ กิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธานิตา มุลอามาตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภุริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน เทศบาล สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). **การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู**. กรุงเทพฯ: สถาบันครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). **ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง)**. สืบค้นจาก <https://www.spm18.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/Ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422
- ศิริัญญา สุวัฒน์. (2558). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- MacCallum, R.C., Widaman, K.F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample Size in Factor Analysis. *Psychological Methods*, 4, pp. 84-99.