

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

**Causal Relations between Quality of Work Life and Happiness at Work for Private School
Teachers in General Education System under Samutprakan Provincial Education Office**

นุชสินี บุญศักดิ์เฉลิม¹

Nuthsinee Bunsakchalerm

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพหุคูณระดับความสุขในการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสุขในการทำงาน และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 149 คน สุ่มด้วยวิธีแบบชั้นภูมิเชิงสัดส่วน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบด้วยวิธีครัสคัล วอลลิส และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เฉพาะเพศที่มีผลทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน การทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชน

¹นักศึกษานิพนธ์โท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student of Dual Master's Degree Program in Public and Business Administration, Ramkhamhaeng University

Abstract

The study aimed to describe the level of happiness at work and quality of work life, compare happiness at work with personal factors and, examine casual relations between quality of work life and happiness at work for private school teachers in general education system under Samutprakan Provincial Education Office. The samples consisted of 149 people, selected by proportional stratified random sampling. Data collected through reliability-tested questionnaire were analyzed via percentage, mean, analysis of variance, Kruskal-Wallis H test and multiple regression analysis. The findings revealed that happiness at work and quality of work life were at high level. Of personal characteristics, only sex confirmed significantly different perspective, on happiness at work. Collaboration and recognition had the greatest influence on happiness at work, followed by job advancement and security.

Keywords: Quality of Work Life, Happiness at Work, Private School Teacher

ความสำคัญของปัญหา

ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ส่งผลให้เกิดกระแสการลาออกครั้งใหญ่ จากการที่พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน (Trend by TCDC 2023, 2023) เช่นเดียวกับสถิติการขอรับบริการสายด่วนสุขภาพจิตในเดือนมกราคม พ.ศ. 2565 พบว่าวัยแรงงานเครียดและไม่มีความสุขในการทำงานถึง 392 สาย จาก 5,978 สาย และข้อมูลการลาออกสำหรับผู้ขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงานตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคมในช่วงเวลาเดียวกัน (MGR Online, 2022) ประเด็นนี้เกิดขึ้นเช่นเดียวกับสถิติการลาออกของครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนที่เพิ่มขึ้น จากการสอบถามไปยังบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่งตั้งและถอดถอนครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ Personal interview with R, on February 5, 2024) ถึงสาเหตุที่ครูมีการยื่นความประสงค์ขอลาออก พบว่าสาเหตุหลักคือการทำงานที่ไม่มีความสุขจากทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งได้สอบถามไปยังกลุ่มครูที่ยังปฏิบัติงานสอนอยู่ (Personal interview with W, N, & K, on February 5, 2024) ถึงสภาพความเป็นอยู่พบว่ามีความโน้มเอียงที่อยากลาออกมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานไม่มากนัก พบว่าส่วนหนึ่งมองถึงภาระงานที่ค่อนข้างมากไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ อีกทั้งภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน อาทิ การสอนพิเศษเด็กนักเรียนนอกเวลางานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์คะแนนการสอบในการแข่งขันระดับชาติ หรือสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเป็นจุดขายและชื่อเสียงให้กับโรงเรียนของตน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันท่ามกลางโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการที่มีจำนวนมากเทียบกับจำนวนเด็กนักเรียนที่เข้าเรียนลดลงในแต่ละปี นำไปสู่การทำงานโดยปราศจากความสุข ดำเนินชีวิตในสภาวะกดดันจากความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตการทำงาน

การทำงานที่ปราศจากความสุขมีสาเหตุมาจากหลากปัจจัย เช่น ระบบการทำงานขององค์กร เงินเดือน บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ (Employee Happiness Survey Results by JobsDB, 2015) แต่ปัจจัยที่น่าจะมีความสำคัญ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ที่สะท้อนถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ที่จะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น ความสุขจึงมักนำมาใช้ร่วมกับคุณภาพชีวิตโดยค่าที่ได้จากการวัดคุณภาพชีวิตสามารถสะท้อนการวัดความสุขในระดับที่น่าเชื่อถือได้ (Kittinsuksatit, Jamjhan, Thangchonlathip, & Horlummyong, 2012, p. 25-26) นอกจากนี้ งานวิจัยของมหาวิทยาลัย Warwick (Oswald et al., 2015) ได้ศึกษากลุ่มผู้ทดลอง 700 คน พบว่า พนักงานที่มีความสุขในการทำงานก็จะสามารถเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ได้สูงขึ้นถึงร้อยละ 12 ผู้วิจัยจึงอนุมานได้ว่าจากสภาพการณ์ปัจจุบันของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีความต้องการลาออกค่อนข้างมาก และเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งของโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ ดังที่ระบุไว้ในรายงานประจำปี 2566 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย

จากการสอบถามในเบื้องต้นถึงสาเหตุพบว่าเกิดจากการทำงานที่ไร้ความสุข จึงทำให้หลายคนตัดสินใจที่จะลาออกเพื่อไปหาโอกาสที่ดีกว่าซึ่งสาเหตุส่วนนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น เหล่านี้จึงเป็นประเด็นที่นำไปสู่งานวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องประชาชนทั่วไป และผู้ที่สนใจได้นำไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา ให้บรรลุเป้าประสงค์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยสู่การสร้างประชากรที่มีคุณภาพและสังคมแห่งความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความสุขในการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลต่อสถานการณ์ และการกระทำขณะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายนั้น โดยขณะปฏิบัติงานบุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ สนุกสนาน เบิกบานใจ เป็นสุข รู้สึกกระตือรือร้น และภาคภูมิใจในงาน (Warr, 1990 As cited in Thaisuriyo, 2019, p.28) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยส่วนที่เป็นการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและหลักปฏิบัติในองค์กรนั้นสร้างการรับรู้สึกพึงพอใจ เป็นที่ยอมรับ และส่วนที่เป็นการแสดงออกด้านอารมณ์ผ่านสีหน้า ท่าทาง และการกระทำ เหล่านี้จึงนำไปสู่การกำหนดตัวแปรสำหรับกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ความพึงใจในงาน ความพึงใจในชีวิต ความกระตือรือร้นในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาด้านสถิติเกี่ยวกับลักษณะที่แตกต่างกันในประชากรที่นำไปสู่ความสุขในการทำงานที่ต่างกันด้วย (Pimonsompong, 2005 As cited in Ruengsuwan, 2019) ซึ่งเป็นลักษณะทางกายภาพของมนุษย์ ความรู้ที่ได้รับจากการสั่งสมประสบการณ์ การศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งการเรียนรู้ที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อสภาวะอารมณ์และเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับความคิด และทัศนคติที่นำไปสู่การตัดสินใจต่อความสุขในการทำงาน จึงได้กำหนดตัวแปรสำหรับกรอบแนวคิดการวิจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การที่องค์กรหรือสังคมมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสนองต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลคือจะส่งผลให้บุคคลยกระดับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในแต่ละวันของตน (Bluestone, 1997) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

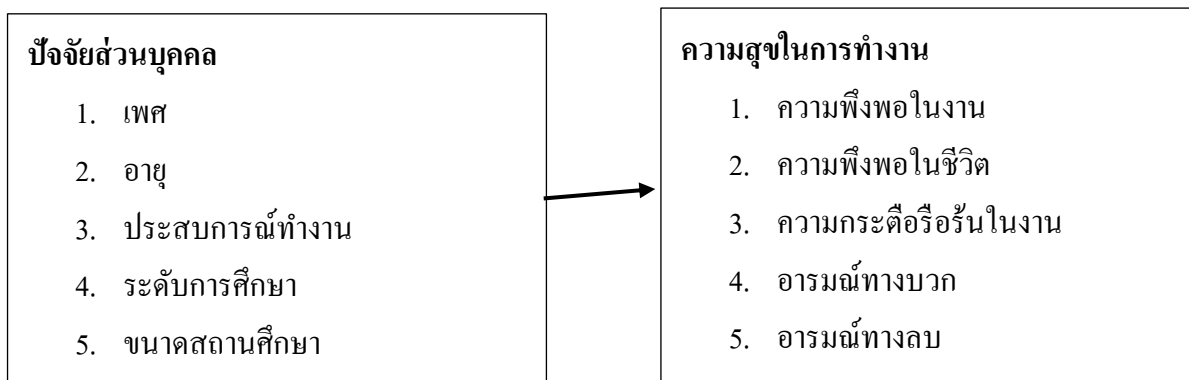
ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการดำรงชีวิตทั้งค่าตอบแทน ผลตอบแทนจากการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต รวมทั้งการได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจากสังคมที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เหล่านี้จึงนำไปสู่การกำหนดตัวแปรสำหรับกรอบแนวคิดการวิจัย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการทำงานร่วมกัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

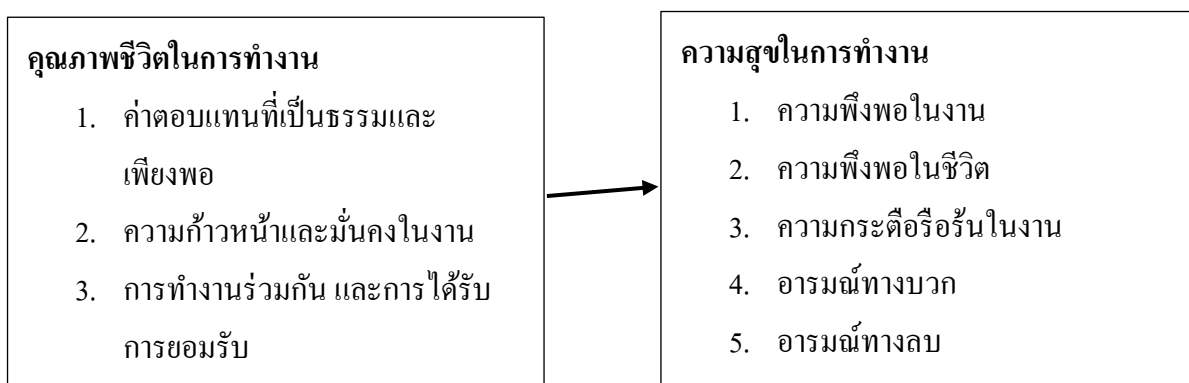
งานวิจัยจำนวนมากได้มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพื่อมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนั้นให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายหน่วยงาน อาทิ ปัจจัยการสนับสนุนความรู้สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (Chaima, 2023) ที่ศึกษาว่าปัจจัยค่าตอบแทนที่เหมาะสม ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน รวมทั้งกรณีศึกษาในข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (Thaisuriyo, 2019) รวมทั้งงานวิจัยในต่างประเทศ อาทิ งานวิจัยกลุ่มพนักงานในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าลักษณะงาน การให้รางวัล และโอกาสในงาน ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการควบคุมความเครียด และความกระตือรือร้นและพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านสังคม ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน (Afanin et al, (2022))

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติจากปัจจัยส่วนบุคคล



2. การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน



ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการวิจัยในการศึกษามีดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการคำนวณโปรแกรมการคำนวณขนาดตัวอย่างสำเร็จรูป G*Power และค่าความคลาดเคลื่อนจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 15 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 149 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน

2.2 กำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.4 แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) รวมเท่ากับ 0.755 และในแบบสอบถามแต่ละข้อมีค่ามากกว่า 0.70

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ One – Way ANOVA, Kruskal – Wallis test และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษา

1. ระดับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความกระตือรือร้นในงาน และอารมณ์ด้านลบ อยู่ในระดับมีความสุขมาก และด้านอารมณ์ด้านบวก อยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในงานอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยด้านเพศ พบว่าทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศของครูโรงเรียนเอกชนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความกระตือรือร้นในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบ ขณะที่ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ แสดงดังตาราง

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน					
	ภาพรวม ความสุขใน การทำงาน	ด้านความ พึงใจในงาน	ด้านความ พึงใจในชีวิต	ด้านความ กระตือรือร้น ในงาน	ด้าน อารมณ์ ทางบวก	ด้าน อารมณ์ ทางลบ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	X	X	✓	X	X	X
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓	✓	X	✓	✓	X
ด้านการทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับ	✓	✓	X	✓	✓	✓

หมายเหตุ ✓ หมายถึง ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

X หมายถึง ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านการทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพียงด้านเดียว คือด้านความพึงใจในชีวิต

อภิปรายผล

1. ระดับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้วยระบบการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนมีความชัดเจนและเอื้อต่อการมุ่งให้ครูจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้แก่เด็กนักเรียน โดยลดภาระการทำงานนอกเหนือหน้าที่ อาทิ งานการเงิน งานพัสดุ ด้วยการจ้างตำแหน่งดังกล่าวเฉพาะเพื่อปฏิบัติงานและรับผิดชอบในส่วนดังกล่าว อีกทั้งนักเรียนโรงเรียนเอกชนมีความพร้อมในด้านของทุนทรัพย์และการให้ความร่วมมือจากผู้ปกครองที่ดี จึงทำให้ครูผู้สอนสามารถมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้อย่างลุล่วง สอดคล้องกับ Chaitongrat, & Soonthomvipart, (2023) การที่องค์กรสร้างสุขภาวะที่ดีช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดการขาดงาน รวมทั้งการลาออก นับว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษานักวิชาการที่มีความสามารถในองค์กรไว้ เช่นเดียวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการที่คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากเช่นกัน อันเนื่องมาจากการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นเลิศทางการเรียนการสอน โดยโรงเรียนแต่ละแห่งล้วนให้ความสำคัญในตัวบุคลากรเอื้อต่อการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน สอดคล้องกับ Chaitongrat, & Soonthomvipart, (2023) ปัจจัยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ขวัญกำลังใจ และการรับรู้ในจิตใจของบุคลากรในทิศทางที่เป็นบวก

2. เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสุขในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ และความกระตือรือร้นในงานในกลุ่มเพศที่มีความแตกต่างกันจะส่งผลต่อ

ความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า เพศหญิงสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทางด้านอารมณ์ได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งงานการสอนดังกล่าวเป็นงานบริการที่ต้องใช้ความสามารถในการจัดการอารมณ์ค่อนข้างสูง ดังงานวิจัยของ Jintarat, (2021) และสอดคล้องกับ Chaima, (2023) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีความแตกต่างกันในด้านเพศ ขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา รวมถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่าง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีผลต่อความสุขการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Samakphong, (2021) โดยศึกษาระดับความสุขของครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1

3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสุขในการทำงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อกันโดยเฉพาะปัจจัยการทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับ ที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครู สร้างความร่วมมือในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ทำให้ครูมีการให้ความช่วยเหลือระหว่างกันในการพัฒนางานการสอนแก่เด็ก สอดคล้องกับ Menchai, Tiyapongphaphan, Pitisutti, Kaewjaroen, Mengam, & Noklang, (2020) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งส่วนของความมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในงานที่ดีตามมาด้วย

สำหรับปัจจัยคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ ด้านบวก ในทิศทางตรงข้ามกัน คือครูไม่รู้สึกละค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้ตนมีการแสดงออกถึงอารมณ์ความสุขที่จะปรารถนาดีต่อผู้เรียน แต่กลับส่งผลให้ครูสร้างความสุขในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอตามผลการปฏิบัติงานของตน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยจำแนกข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ปัจจัยการทำงานร่วมกันและการได้รับการยอมรับ

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษาควรวางแผนการดำเนิน โครงการโดยผนวกกิจกรรมที่มีการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างกันในกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งวางกระบวนการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาในรูปแบบของการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรับรู้ในวัตถุประสงค์ของงานก่อนที่จะดำเนินการร่วมกันทุกครั้ง พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอาสาเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จก็จัดให้มีการสรุปผลการปฏิบัติงานพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายงานควรผลักดันให้เกิดความร่วมมือในทุกกิจกรรม โดยอาจเป็นผู้สังเกตการณ์ในแต่ละงานมากกว่าเป็นผู้สั่งการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดความผ่อนคลายและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการด้วยความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ก็ควรให้การชี้แนะ กล่าวคำชมเชย และมอบสิ่งของรางวัลสำหรับกลุ่มงานหรือสายชั้นที่มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานที่ดี

2. ปัจจัยที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ในเชิงนโยบายผู้บริหารควรมีการสร้างตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูทุกคนทราบและสามารถพัฒนางานเพื่อบ่มงู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนได้ รวมทั้งเพิ่มรูปแบบการประเมินที่มีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน อาทิ การติดตามนิเทศการสอนในชั้นเรียน หรือกิจกรรมที่ครูมีการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน

ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและจำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความเสมอภาคและชัดเจน นอกจากนี้ควรมีการเปิดการประชุมประเด็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งความต้องการในสวัสดิการหรือความช่วยเหลือจากครูผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันและสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวต่อไปในอนาคต

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ปัจจัยความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรสร้างช่องทางในการรับฟังปัญหาจากครูผู้ปฏิบัติงานถึงความต้องการเพื่อนำไปสร้างเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนความต้องการในการสร้างความก้าวหน้าในครูผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผู้บริหารควรมีการพิจารณาถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของการปฏิบัติและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งกระบวนการประเมินผลการทำงานว่ามีความเหมาะสมและโปร่งใสมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งถัดไปควรศึกษาถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พร้อมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าสนใจ ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากขึ้น

References

- Afanin, N. et al . (2022). The determinant factors of happiness at work on employees : Meta-analysis study. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development*. 4(2), 13-20.
- Chaima, P. (2023). *Factors affecting happiness at work of the supporting staff in higher educational institutions of Songkhla Rajabhat University*. Minor Thesis of Master of Public Administration, Prince of Songkla University.
- Chaithongrat, N. & Soonthomvipart, L. (2023). *Qualities and happiness of work life of the officials of Department of Foreign Trade, Ministry of Commerce*. Minor Thesis of Master of Arts, Applies Political Science, Kasetsart University.
- Jintarat, B. (2021). *The relationship between emotional labor and burnout among nurses in Ayutthaya hospital*. Thesis of Master of Science in Health Research and Management Department of Preventive and Social Medicine, Chulalongkorn University.
- Menchai, P., Tiyapongphaphan, W., Pitisutti, P., Kaewjaroen, T., Mengam, N. & Noklang, S. (2020). Factors influencing workplace happiness of Suan Dusit university's staff. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*, 16(2)(May – August), 61 – 78.
- Ruengsuwan, N. (2019). *Motivation for decision making to work in Thailand boxing association*. Minor Thesis of Master of Public Administration Graduate College of Management, Sripatum University.
- Samakphong, J. (2021). *The organization happiness in educational institutions according to teachers opinions Trang primary educational service Area office 1*. Minor Thesis of the Master of Education Degree in Educational Administration, Hatyai University.
- Thaisuriyo, K. (2019). *Quality of work life, happiness at work and organizational attachments of the public officers of the office of the permanent secretary for transport*. Independent Study of Master of Political Science , Thammasat University.
- Thammachat, P. (2017). *How quality of working life influences job satisfaction and turnover intent among sales representatives in the packaging manufacturing companies*. Independent Study of Master of Business Administration, Thammasart University.