



**รูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก**

**The Relationship Model of Workplace Spirituality on the Work Happiness of Private Secondary
School Teachers under the Church of Christ in Bangrak District**

ศิริขวัญ เพ็งสมยา* และ ธัญนันท์ บุญอยู่

Sirikhwan Pengsomya* and Thanyanan Boonyoo

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Graduate school, Southeast Asia University

*Corresponding author, E-mail: s6041510006@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน (2) ความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน และ (3) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก จำนวน 173 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) จิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ (3) ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครู ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรักควรมุ่งสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน



Abstract

This research is aimed to study: (1) the level of workplace spirituality, job satisfaction, organization commitment and work happiness; (2) the relationship of workplace spirituality on the work happiness of teacher; and (3) job satisfaction and organization commitment as the a serial mediator variable correlated with workplace spirituality towards the work happiness of private secondary school teachers under the Church of Christ in Bangrak District. This samples in this exploratory quantitative study were 173 teachers from private secondary schools under the Church of Christ in Bangrak District. The research instrument in this study was a questionnaire which was statistically analyzed by percentage, means, standard deviation, and structural equation model analysis. This research found that (1) the level of workplace spirituality, job satisfaction, organization commitment, and work happiness of teachers were overwhelmingly averaged at a high level; (2) the workplace spirituality, job satisfaction, organization commitment were correlated with the work happiness of teacher, at a statistically significant level of 0.01; and (3) the job satisfaction and organization commitment as the serial mediator variable was correlated with workplace spirituality towards the work happiness of teachers. The recommendation based on the results of the study was that private secondary school under the Church of Christ in Bangrak District should provide all factors that could improve teachers' job satisfaction and organization commitment to improve work happiness.

Keywords: Workplace Spirituality, Job Satisfaction, Organization Commitment, Work Happiness

1. บทนำ

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นกระแสนิยมในยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารหลาย ๆ องค์กรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลถึงปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มขึ้นของงาน โดยความสุขในการทำงานจะเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในช่วงเวลาหนึ่ง หรือความถี่และปริมาณของอารมณ์ในเชิงบวกที่มีต่อความผูกพันที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ (Hasannejad, Hasannejad & Ghodsi, 2017, p. 148) ซึ่งจากผลการสำรวจความสุขในการทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คะแนนความสุขในการทำงานระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.62 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPYNOMETER จัดอยู่ในระดับความสุขตามเป้าหมาย (Happy) และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยจำแนกตามลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ทำงานในองค์กร พบว่า เพศหญิงมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 59.42 และเพศชายมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 57.91 และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ลูกจ้างรัฐบาลมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 65.54 คะแนน และลูกจ้างเอกชนมีคะแนนความสุขอยู่ที่ 56.07 คะแนน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

ระบบการศึกษาของไทยก็ถือเป็นสถาบันหนึ่งที่มุ่งเน้นนโยบายการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นต่อครูและเป็นสถาบันหนึ่งที่กำลังขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงที่ต้องทำงานภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้นของสังคม ผู้บริหาร โรงเรียน



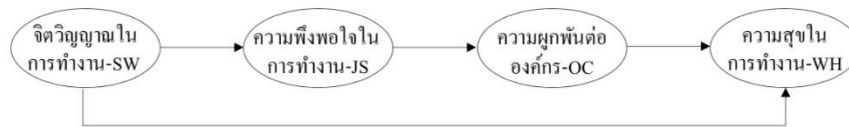
ต่างได้สังเกตเห็นคุณค่าของครู ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการสร้างสรรค์คุณภาพทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (Abdullah & Ling, 2016, p. 15) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมุ่งเน้นนโยบายการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งองค์ประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญต่อการขับเคลื่อนความสุขในองค์กรและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วยพื้นฐานความสุข 8 ประการ (Happy 8) คือ (1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) (2) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) (3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) (4) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) (5) การมีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) (6) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) (7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ (8) การมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) และจากการศึกษาวิจัยของ Hasannejad, Hasannejad & Ghodsi (2017, p. 147) ได้ศึกษาว่า จิตวิญญาณในการทำงานที่ประกอบด้วยงานที่มีความหมาย ความสามัคคี การสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน และการจะทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นเลิศที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริง (Abdullah & Ling, 2016, p. 15) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมีสภาวะที่แตกต่างกันไปตามความรู้สึกรับรู้หรือกระบวนการรับรู้ของแต่ละบุคคล (Kinjerski & Skrypnek, 2004, p. 28) และการรับรู้ดังกล่าวสามารถเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ปัจจัยแห่งความสำเร็จและความสุขในการทำงาน และจากการศึกษางานวิจัยของ Hasannejad, Hasannejad & Ghodsi (2017) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณค่าด้านจิตวิญญาณในการทำงานที่ประกอบด้วย (1) คุณค่าของงาน (2) ความเป็นเอกภาพ และ (3) ความสอดคล้องสอดคล้องกับคุณธรรมหลักขององค์กร โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของคุณค่าด้านจิตวิญญาณในการทำงานนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานในทางบวกและเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นการทำงานของบุคคลให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างมีประสิทธิภาพ (พิทยา แจ่มศักดิ์, 2556, น. 5) และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยใจสมัคร (พนสร ขาวผ่อง, 2556, น. 1) และจากการศึกษางานวิจัยของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายการบริหารบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม และ (2) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นการแสดงออกของสมาชิกที่มีลักษณะเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจในการที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร (Allen & Meyer, 1990) และจากการศึกษางานวิจัยของ Awais, Mailk & Qaisar (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ จิตวิญญาณในการทำงานและความพึงพอใจในงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจิตวิญญาณในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภากริสตจักรในเขตบางรัก โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใดหรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่ทำหน้าที่เป็นปัจจัย



เชื่อมโยงไปสู่ความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทราบระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรครูโรงเรียนเอกชนในเขตบางรัก มีความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก

3. อุปกรณ์และวิธีการ / วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งตามขอบเขตและรายละเอียดที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก จำนวนทั้งสิ้น 303 คน (กองทุนสงเคราะห์กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก จำนวน 173 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการไต่ตารางของ Yamane (1973) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ขอบให้มีคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ± 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก จำนวน 173 คน มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ และร้อยละ (2) ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (3) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ (4) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS 3 (Hair, Sarstedt, Ringle & Gudergan, 2018)

4. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.52) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 36.42) มีการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 54.91) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 56.07) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 61.85) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 36.99)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.48$, $SD=0.79$) รองลงมา คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x}=4.45$, $SD=0.74$) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{x}=4.20$, $SD=0.80$) และสุดท้ายปัจจัยความสุขในการทำงาน ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.85$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

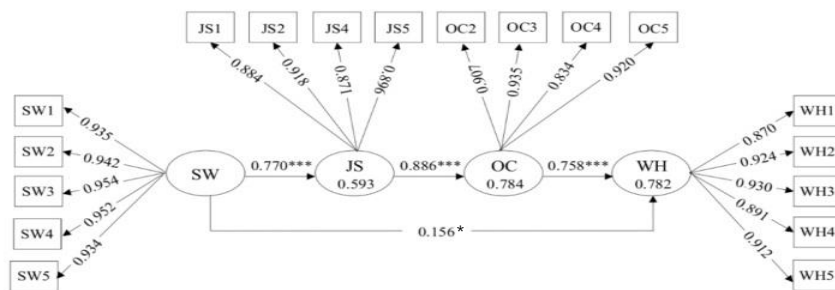
Relation	จิตวิญญาณ ในการทำงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความสุข ในการทำงาน
จิตวิญญาณในการทำงาน	-	0.676**	0.794**	0.671**
ความพึงพอใจในการทำงาน			0.797**	0.871**
ความผูกพันต่อองค์กร				0.806**
ความสุขในการทำงาน				

หมายเหตุ (** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01) (* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)



จากตารางที่ 1 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน (SW) ความพึงพอใจในการทำงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) กับความสุขในการทำงานของครูโดยรวม (WH) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.671, 0.871$ และ 0.806 ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างในภาพรวม เป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลสมการโครงสร้าง

จากรูปที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการ โครงสร้าง พบว่า (1) จิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ($DE=0.758$ และ 0.156) และจิตวิญญาณในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ($IE=0.517$ และ 0.671) (2) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ($DE=0.886$) โดยที่จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ($IE=0.682$) และ (3) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($DE=0.770$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภากริสตจักรในเขตบางรัก ที่พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	0.770***	11.590	สนับสนุน
H2 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.156*	1.801	สนับสนุน
H3 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.886***	30.300	สนับสนุน
H4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	0.758***	9.826	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$) (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.96$) (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$)



จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า (1) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงาน (2) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ (3) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรม (Serial Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของโครงสร้างความสัมพันธ์

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงาน	0.168	0.055	0.070	0.289

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) ถึงขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า อิทธิพลของความความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) เท่ากับ 0.070 ถึงขอบเขตบน (Boot ULCL) เท่ากับ 0.289

5. การอภิปรายผล

1. ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานทางตรง เนื่องจากครุมีการปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในองค์กร และตระหนักถึงคุณค่าในตนเองที่มีต่องาน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยสร้างให้ครุเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hassan, Nadeem & Akhter (2016) ที่สนับสนุนว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกของบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงานเช่นกัน (Hasannejad, Hasannejad & Ghodsi, 2017)

2. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากองค์กรมอบโอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ มีค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นที่เหมาะสม ทำให้ครุเกิดความผูกพันต่อองค์กร และช่วยสร้างความสุขในการ



ทำงานให้กับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่สนับสนุนว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางตรง ด้านทัศนคติ พฤติกรรม และนโยบายด้านการบริหาร

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลกับความสุขในการทำงานทางตรง และมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากความยินดีและความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Awais, Mailk & Qaisar (2015) ที่สนับสนุนว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน (Indhira & Shani, 2016)

6. บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา (1) ระดับของจิตวิญญาณในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน (2) ความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน และ (3) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบอนุกรมระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก จำนวน 173 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากครูใน โรงเรียนต่างมีจิตสำนึกที่รักในองค์กรอย่างแท้จริง จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนฤเบศร์ สายพรหม (2559) ที่ว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานจะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่องานและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามนโยบายที่องค์กรกำหนดให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยแผนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้สามารถปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกรักในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (ชนิกานต์ เสียงเย็น, 2557)

นอกจากนี้การวิจัยครั้งนี้ยังได้ศึกษาถึงปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากครูใน โรงเรียนต่างพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติศักดิ์ ปัจจุวงษ์ (2554) ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่ตระหนักถึงการรับรู้โอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้และการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างทันที ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนขั้นตำแหน่งตามที่องค์กรกำหนดอย่างเหมาะสม จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ (ประภาส ไชยหงษา, 2554) โดยเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและทำงานด้วยความเต็มใจก็จะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข และสามารถทำงานอย่างทุ่มเทและเต็มใจในการ



ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะคงอยู่กับองค์กรและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยเชิงการประยุกต์ใช้ในการจัดการ คือ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมอบหมายความรับผิดชอบให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะอยู่กับองค์กร และทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และจากข้อค้นพบของการวิจัยนี้ทำให้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่า การวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษากับปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น เช่น ความไว้วางใจในการทำงาน ทักษะคิดในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น อีกทั้งควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นปัจจัยซ่อนเร้นให้เกิดความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรักเพิ่มมากขึ้น

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณครูโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสภาคริสตจักรในเขตบางรัก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

8. เอกสารอ้างอิง

- กองทุนสงเคราะห์กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ข้อมูลการนำส่งเงินสะสม. กรุงเทพฯ: กองทุนสงเคราะห์กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติศักดิ์ ปัจจวงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนิกานต์ เสียงเย็น. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(2), 153-164.
- นฤเบศร์ สายพรหม. (2559). อิทธิพลพระระดับของภาวะผู้นำแบบรับใช้ผู้อื่นกับปัจจัยเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมและเจตคติในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พลสร ขาวผ่อง. (2556). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านทรูคอปฟีในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการโรงแรมและภัตตาคาร คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยดุสิตธานี.
- พิทยา แจ่มศักดิ์. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิตของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). สรุปผลเบื้องต้นการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปรินญาณพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Abdullah, A. G. K., & Ling, Y. L. (2016). The mediating role of workplace happiness on teachers' innovative behavior and affective commitment for Malaysian secondary schools: A cross-sectional questionnaire survey. *Teacher education and curriculum studies*, 1(1), 15-19.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Awais, M., Malik, M. S., & Qaisar, A. (2015). A review: The job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*, 5(4), 203-210.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. P. (2018). *SmartPLS 3*. Retrieved from <https://www.smartpls.com/downloads>.
- Hasannejad, Z., Hasannejad, A. H., & Ghodsi, E. (2017). Investigating the relation of spirituality in the workplace with happiness of employees. *International Journal of Scientific Study*, 5(3), 147-153.
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15.
- Indhira, N., & Shani, N. (2016). Happiness and fatigue among millennials in selected information technology organizations in India. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(7), 390-399.
- Kinjerski, V., & Skrypneck, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organization Change Management*, 17(1), 26-42.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.