Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร*

Factors affecting Happiness at Work of Generation Y Teachers in Public Schools in Bangkok

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (Poschanan Niramitchainont)**
อริศรา เล็กสรรเสริญ (Arisara Leksansern)***
ปานจิตร์ หลงประดิษฐ์ (Panchit Longpradit)****
โสวริทธิ์ธร จันทร์แสงศรี (Sovaritthon Chansaengsee)*****

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนรัฐในกรุงเทพมหานครที่มีอายุไม่เกิน 36 ปี จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 309 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนสูงสุดและต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ

* งานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัยจากหลักสูตรการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรการจัดการการศึกษา (นานาชาติ) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Assistant Professor, Dr., Educational Management (International Program), Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. Email: poschanan.nir@mahidol.ac.th

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรการจัดการการศึกษา (นานาชาติ) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Assistant Professor, Dr., Educational Management (International Program), Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. Email: arisara.lek@mahidol.ac.th

**** อาจารย์ ดร. หลักสูตรการจัดการการศึกษา (นานาชาติ) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Lecturer, Dr., Educational Management (International Program), Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. Email: panchit.lon@mahidol.ac.th

***** อาจารย์ ดร. หลักสูตรการจัดการการศึกษา (นานาชาติ) ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Lecturer, Dr., Educational Management (International Program), Department of Education, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University. Email: sovaritthon.cha@mahidol.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65) โดยค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mean = 4.06) รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว (Mean = 3.93) และการเรียนรู้และการพัฒนา (Mean = 3.93) ตามลำดับ ส่วนมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ(Mean=3.30)

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์กรและการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ :เจเนอเรชั่นวาย ครูเจเนอเรชั่นวาย ความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ

Abstract

The objectives of this research were to study the level of happiness at work, correlation between organizational factors and happiness at work, and factors affecting happiness at work of generation Y teachers in public schools in Bangkok. The samples of this study were 309 generation Y teachers in public schools in Bangkok selected by convenience sampling; whose ages were not over 38 years working in public schools. The research instrument included Happiness at Work questionnaire, Perceived Organizational Support questionnaire, Organizational Climate questionnaire, Organizational Socialization questionnaire. This study employed Statistical Package for the Social Sciences to analyze the data. The analytical statistics used consisted of frequency distribution, percentage, range, mean and standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression.

The results indicated that;

1.) Generation Y teachers in public schools in Bangkok had high level of happiness (Mean = 3.65). 3 prominent aspects getting the highest mean were physical and mental health (Mean = 4.06); the ability to manage stress, confronting with problems and adaption (Mean = 3.93); and learning and development (Mean = 3.93) respectively. Whereas, the lowest mean was for mental spirit and peace (Mean = 3.30).

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

2.) Perceived Organizational Support, Organizational Climate, and Organizational Socialization had a positive correlation with Happiness at Work of Generation Y teachers in public schools in Bangkok (p = .001).

3.) Perceived Organizational Support, Organizational Climate, and Organizational Socialization could predict happiness at work of Generation Y teachers in public schools in Bangkok (p = .001) and could explain the variance of happiness at work of Generation Y teachers in public schools in Bangkok (33%, p = .001).

Keywords: Generation Y, Generation Y teachers, Happiness at Work, Perceived Organizational Support, Organizational Climate, Organizational Socialization

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรทุกประเภท ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่สูงขึ้นของบุคลากร อันเนื่องมาจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป การได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น หรือความสะดวกสบายจากเทคโนโลยี รวมถึงสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป มโนทัศน์ของบุคลากรที่คำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าการคำนึงถึงรายได้และความก้าวหน้าในอาชีพเป็นหลัก แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ให้คุณค่าของบุคลากรเสมือนสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กรและมีกระบวนการดูแลพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เมื่อพิจารณาลงลึกถึงบุคลากรแต่ละกลุ่มในองค์กรสามารถจำแนกบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุ (Generation) ได้แก่ กลุ่ม Baby Boom (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2488 – 2507) เป็นผู้ที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางประเทศกำลังพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ยุคความเป็นอุตสาหกรรม บุคลากรกลุ่มนี้จึงทุ่มเททำงานหนักเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น กลุ่ม Generation–X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522) เป็นผู้ที่เติบโตมากับความเปลี่ยนแปลงในทางวัตถุ บุคลากรกลุ่มนี้มองว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต จึงต้องการความสมดุลย์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และกลุ่ม Generation Y (กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2537) เป็นผู้ที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี บุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงในชีวิตแบบก้าวกระโดดและโอกาสของการก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร (Lennon, 2015) ซึ่ง ณ ขณะนี้องค์กรจำนวนมากหันมาสนใจกับบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากมีจำนวนถึงร้อยละ 70 ในองค์กร บุคลากรกลุ่มนี้บางส่วนเพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน บางส่วนกำลังวางแผนเข้าสู่การเป็นผู้บริหารระดับต้น ข้อดีและจุดแข็งของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อระบบการทำงาน คือ การมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เน้นการแสดงออก มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเองสูง มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ คุ้นเคยกับเทคโนโลยีมีความยืดหยุ่น เฉลียวฉลาด มีความรู้รอบตัว มีความเต็มใจในการทำงานและสนใจการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นคนที่มีทักษะด้านกีฬา เทคโนโลยี รวมทั้งสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน การมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ไม่แน่ใจว่าจะนำไปสู่สิ่งที่

ดีกว่า แต่ก็กล้าเสี่ยง ชอบมีส่วนร่วมในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วย (Bho Group, 2009; Zemke, Raines & Filipczak, 2000)

ถึงแม้บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จะมีข้อดีจำนวนมาก หากแต่องค์กรส่วนใหญ่ยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย และมองว่าเป็นกลุ่มที่บริหารจัดการค่อนข้างยากในองค์กรและส่งผลกระทบระบบการทำงาน โดยบุคลากรเจเนอเรชั่นวายมักเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงมาก บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายจึงไม่ค่อยใส่ใจความรู้สึกบุคคลรอบข้างและทำตามใจตนเองเป็นหลัก การไม่มีความอดทนทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อเกิดความรู้สึก หิว ร้อน หรือง่วงจะแสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมองหาแต่ความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับตัวงานมากกว่าองค์การ และจะลาออกจากองค์กรทันทีที่องค์กรไม่สามารถที่จะตอบโจทย์เป้าหมายชีวิต ทำให้เกิดอัตราการลาออกจากงานสูง การไม่ชอบกฎระเบียบ มองว่ากฎระเบียบเป็นเรื่องโบราณขัดกับการใช้ชีวิตสมัยใหม่ทำให้บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายไม่ค่อยชอบทำงานกับองค์กรที่มีกฎระเบียบ เช่น หน่วยงานราชการ เป็นต้น ต้องการเลือกเวลาทำงานตามความสะดวกของตนเอง หรือทำงานจากสถานที่อื่นได้ นอกจากนี้การไม่เคารพผู้อาวุโส แต่จะให้ความนับถือกับบุคคลที่เป็นตัวแบบที่ดี (Role model) ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่และต้องหาสัญญาณอินเตอร์เน็ต เพราะต้องการเชื่อมต่อกับโลกออนไลน์อยู่ตลอดเวลา (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2551; เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550)

แนวทางการดูแลบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย จึงถือเป็นความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายในองค์การ องค์กรจำนวนมากจึงหันมาใช้แนวคิดความสุขในการทำงานในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดความสุขในการทำงานมีรากฐานมาจากแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Healthy organization) ซึ่งเข้ามามีบทบาทในสังคมไทยมากขึ้น โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010A; 2010B) เป็นหน่วยงานแรกที่เสนอแนวคิดความสุขในการทำงาน ได้ให้นิยามว่าหมายถึงองค์กรที่บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้ระบบการบริหารจัดการ ปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน เน้นในเรื่องของจริยธรรมในสังคมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรตามหลักสิทธิมนุษยชน และกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองต่อบุคลากรในการทำงานด้วยความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน องค์กรสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมให้น่าอยู่และเศรษฐกิจที่มั่นคง นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ และนักคิดอื่น ๆ ที่ผลักดันแนวคิดองค์กรสุขภาวะให้องค์กรเห็นความความสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ โดยมององค์กรสุขภาวะว่าเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานและผลิตภาพที่มีประสิทธิภาพสูง มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง (Bho Group, 2009; Burton, 2008; Goldman, 2004; Holmqvist & Maravelias, 2010; Industrial Accident Prevention Association, 2006; National Quality Institute, 2011)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากขาดปัจจัยปัจจัยด้านองค์กรในการมีนโยบายและสนับสนุนการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากร ผนวกแนวคิดการสร้างความสุขในการทำงานเข้าไปอยู่ในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร และสร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกำหนดให้มีคณะทำงานสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางจิตสังคมที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าบริษัทเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง เห็นคุณค่าและใส่ใจกับการดูแลจิตใจของบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ รวมถึงมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นซึ่งใกล้ชิดกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีสุขภาวะในบางองค์กรจะมีการปรับปรุงที่สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ ในขณะที่บางองค์กรไม่สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพจะใช้วิธีปรับปรุงที่สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม รวมถึงมีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร (นริศ เพ็ญโภไคย และ นุจรี ภาคาสัตย์, 2561; พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2555; พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ,2556;อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุลและคณะ, 2555)

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาแนวคิดความสุขของ Hills & Argyle (2002) และความสุขในการทำงานของแผนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (2552) และดลฤดี สุวรรคีรี (2550) ในจำนวน 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว การพักผ่อนหย่อนใจ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้และการพัฒนาจิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ สุขภาพทางการเงิน ครอบครัว และสังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคมการมีสุขภาพดี ในปัจจัยด้านองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยมีปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทในการผลักดันให้มีความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) อันเป็นกิจกรรมที่องค์การได้ส่งมอบให้บุคลากรเพื่อแสดงถึงการเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน แสดงความห่วงใย ต้องการให้มีความเป็นอยู่ที่ดี หากบุคลากรเชื่อว่าองค์การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์การ ด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ (Wayne et al., 2003; Kepes, McDaniel, Brannick, & Banks, 2013) บรรยากาศองค์การ (Organization climate) อันเป็นลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ ทั้งในด้านโครงสร้างขององค์กร ความเป็นอิสระในการความรู้สึกนึกคิด ความยุติธรรมของการให้รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนบุคลากร การยอมรับความขัดแย้ง จากความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการสมัยใหม่ (Kuenzi & Schminke, 2009) และการถายทอดทางสังคมขององคการ (Organizational socialization) อันเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากร เห็นคุณคาของคานิยม ความสามารถ พฤติกรรมที่คาดหวัง และความรู้ที่จำเปนในการปฏิบัติงาน ซึ่งการถายทอดทางสังคมขององคการเปนกระบวนการที่บุคลากรต้องเรียนรู้ปรับตัวและสื่อสารกับบุคลากรในหนวยงาน และในการติดตอสัมพันธกับบุคคลตาง ๆ เหลานี้พนักงานได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรูที่จำเปนสำหรับการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององคการ (Louis, 1980; VanMaanen & Schein, 1979)

ครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่หลายองค์กรกำลังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขในการทำงานเห็นได้จากสถิติที่สะท้อนว่าปัจจุบันครูที่กำลังปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศ จำนวน 1,410 คน พบว่า ความหนักใจของครูในปัจจุบัน คือ เงินเดือน สวัสดิการ ปัญหาหนี้สิน ร้อยละ 37.25 ภาระงานที่มากขึ้น เช่น งานเอกสาร งานวิชาการต่าง ๆ ร้อยละ 25.49 พฤติกรรมของเด็กนักเรียนในปัจจุบัน เช่น ไม่เชื่อฟังครู ไม่เคารพครู ไม่ตั้งใจเรียน ร้อยละ 15.68 บุคลากรครูมีน้อย ไม่เพียงพอ ร้อยละ 13.72 และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 7.86 “สาเหตุ/ปัจจัย” ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูไม่สมบูรณ์ คือ ไม่มีเวลาเตรียมการเรียนการสอน เนื่องจากภาระงานเพิ่มมากขึ้น งานด้านเอกสารมากขึ้น มุ่งแต่ทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 29.71 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 23.47 ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ร้อยละ 20.59 กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ยังขาดความชัดเจน ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริงร้อยละ17.41 และจิตวิญญาณในความเป็นครูลดน้อยลง ร้อยละ 8.82 (สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553) ซึ่งครูกลุ่มหนึ่งที่โรงเรียนให้ความสนใจในการดูและและพัฒนาเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และเป็นครูที่มีศักยภาพต่อไปในอนาคต คือ ครูเจเนอเรชั่นวาย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนและหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยในการทำความเข้าใจ วางแผนดูแลและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธรรมชาติของครูเจเนอเรชั่นวาย รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับต้นและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้งในโรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะสามารถจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรและวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อดูแลรักษาครูเจเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมดในการศึกษาโดยมีรายละเอียดวิธีการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครที่มีอายุไม่เกิน 36 ปี (ปี พ.ศ.ที่เกิดไม่เกิน พ.ศ. 2535) ซึ่งไม่สามารถกำหนดจำนวนประชากรกลุ่มนี้ได้อย่างแน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนรัฐที่มีอายุไม่เกิน 38ปี (ปีพ.ศ.ที่เกิดอยู่ระหว่าง พ.ศ. 2523 - 2537) จำนวนทั้งสิ้น 309 คน (ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ใช้สูตรการคำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบประชากรของ (Cochran, 1988) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้จำนวนขั้นต่ำ 322 คน) ส่วนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งคิดเป็นอัตราร้อยละ 95 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวนมาได้ทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามในลักษณะแบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .87 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .92 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .87 แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .68

3. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามแบบกระดาษเข้าไปให้โรงเรียนรัฐในกรุงเทพมหานคร ที่มีความยินดีให้ครูเจเนอเรชั่นวายร่วมให้ข้อมูลในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุด เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรทุกตัว โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ คะแนนสูงสุดและต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน กับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ครูเจเนอเรชั่นวายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 309 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 26.93 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 89.60 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 ทำงานตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

และมีระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบันเฉลี่ย 4.64 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร โดยความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean =3.65) รองลงมาได้แก่ บรรยากาศองค์การ (Mean =3.60) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Mean =3.52) และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Mean =3.48) ตามลำดับ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า

1. การศึกษาความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ จำนวนทั้งสิ้น 309 คน พบว่า ในภาพรวมของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมาก (Mean =3.65) โดยมีค่าเฉลี่ยของตัวแปรความสุขในการทำงานจำนวน 9 มิติ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mean =4.06) รองลงมาคือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว (Mean =3.93) และการเรียนรู้และการพัฒนา (Mean =3.93) ตามลำดับ ส่วนมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ (Mean=3.30) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ **(n = 309)**

มิติความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย	Mean	SD	**การแปลความหมาย***	**ลำดับที่**
สุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.06	.51	มาก	1
ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหา และการปรับตัว	3.93	.72	มาก	2
การพักผ่อนหย่อนใจ	3.53	.73	มาก	5
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม	3.74	.69	มาก	4
การเรียนรู้และการพัฒนา	3.93	.69	มาก	2
จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ	3.30	.62	ปานกลาง	9
สุขภาพทางการเงิน	3.45	.56	มาก	7
ครอบครัว	3.37	.68	ปานกลาง	8
สังคมรอบข้างและการทประโยชน์ต่อสังคม	3.51	.67	มาก	6
รวม	3.65	.39	มาก	

**การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปร 1.00 ─1.80 = น้อยที่สุด/ 1.81 ─2.60 = น้อย/ 2.61 ─3.40 = ปานกลาง/ 3.41 ─4.20 = มาก/ 4.21 ─5.00 = มากที่สุด*

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน กับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .28 – .53 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย (r = .53) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์กร (r = .50) และการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน (r = .28) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ (n = 309)

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	บรรยากาศองค์กร	การถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน
ความสุขในการทำงาน	1.00			
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	.53***	1.00		
บรรยากาศองค์กร	.50***	.67***	1.00	
การถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน	.28***	.47***	.72***	1.00

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. การศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น พบว่า ปัจจัยด้านองค์การทุกตัว ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยแรกที่ได้รับคัดเลือก ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ในการทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β = .35) โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตัวอธิบาย 1 ตัว) ปัจจัยตัวที่สองที่ได้รับคัดเลือก ได้แก่ บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลสูงเป็นลำดับที่สองในการทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (β = .37) โดยบรรยากาศองค์การร่วมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตัวอธิบาย 2 ตัว สามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายเพิ่มขึ้นจากตัวอธิบาย 1 ตัว ร้อยละ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001) และปัจจัยตัวสุดท้ายที่ได้รับคัดเลือก ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลสูงเป็นลำดับสุดท้ายในการทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (β = .15) โดยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การร่วมกับบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตัวอธิบาย 3 ตัว สามารถอธิบายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายเพิ่มขึ้นจากตัวอธิบาย 2 ตัว ร้อยละ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) โดยมีสมการการทำนายเท่ากับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ=2.39+.35การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ + .37 บรรยากาศองค์การ + .15การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การและมีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐ **(n = 309)**

ตัวแปร	β	t	R	R^2	R^2_{change}	F	F_{change}
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	.35	5.57***	.53	.29	.29	124.27***	124.27***
บรรยากาศองค์การ	.37	4.59***	.57	.32	.03	73.72***	16.74***
การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ	.15	2.21*	.58	.33	.01	51.40***	4.88*
a = 2.39 SE.b = .12 $R^2_{adjusted}$ = .33							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05*
**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001*

อภิปรายผลและสรุปผลของการวิจัย

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า *“ครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.65) โดยค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดจำนวน 3 มิติ ได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิต (Mean =4.06) รองลงมาคือ ความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว (Mean =3.93) และการเรียนรู้และการพัฒนา (Mean =3.93) ตามลำดับ ส่วนมิติความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจ (Mean = 3.30)”* ที่พบผลเช่นนี้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของครูเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของรัฐ ที่ปฏิบัติงานเพียงสัปดาห์ละ 5 วัน มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน อีกทั้งในประเทศยังมีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ การคมนาคมที่สะดวกสบาย หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รวมถึงมีสถานที่ออกกำลังกายและแหล่งขายอาหารเพื่อสุขภาพ เป็นต้น ผลวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับรายงานการรวบรวมสถิติความสุขโลกประจำปี 2559 พบว่า ประเทศไทยมีความสุขอยู่ลำดับที่ 33 ของโลก ขยับขึ้นจากลำดับที่ 34 ในปี 2558 และอันดับที่ 36 ในปี 2556 โดยยังคงอยู่ในลำดับที่ 2 ของอาเซียน รองจากสิงคโปร์ ทั้งนี้ คะแนนความสุขจากการสำรวจเป็นผลจากปัจจัยต่างๆ มากมาย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยรายงานความสุขโลกได้สรุปผลการวิเคราะห์ไว้ว่า ปัจจัยกำหนดระดับความสุขของแต่ละประเทศ ขึ้นกับปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ระดับรายได้

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

จำนวนปีสุขภาพดี การมีคนช่วยเหลือยามต้องการ ความมีอิสรภาพ และระดับการแพร่ระบาดของคอร์รัปชั่น (World Happiness Report, 2016) และยังสอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขคนไทยที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจากความร่วมมือระหว่างกรมสุขภาพจิต สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ด้วยแบบสำรวจสุขภาพจิตคนไทย ฉบับสั้น 15 ข้อ ที่พบว่า การจัดสรรเวลาสำหรับงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวได้ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อาศัยอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขของคนไทย โดยพบว่า การจัดสรรเวลาสำหรับงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้ดีจะมีความสุขมากกว่า 4.2 เท่า ขณะที่การมีสุขภาพดีจะมีความสุขมากกว่า 3.9 เท่า และการอาศัยอยู่ในชุมชนและสังคมที่ปลอดภัยจะมีความสุขมากกว่า 2.9 เท่า (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2559)

2. จากผลการศึกษาที่พบว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001” ที่พบผลเช่นนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ Efraty & Sirgy (1990) ที่ศึกษาถึงบุคลากรขององค์การขนาดใหญ่ในแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้มิติด้านความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีการวิเคราะห์หาสิ่งที่จูงใจบุคลากรเจเนอเรชั่นวายและนำมาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นสิ่งจูงใจหรือรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในทีม การไม่เน้นเรื่องอายุและความอาวุโสในทีม การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เท่าเทียมเหมือนบ้านหลังที่สอง รวมถึงมีการพิจารณาถึงความยืดหยุ่นเรื่องเวลาทำงานสำหรับบุคลากรเจเนอเรชั่นวายบางตำแหน่ง และไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัวของบุคลากรเจเนอเรชั่นวายมากนัก พยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานล่วงเวลาถ้าไม่จำเป็นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การ และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001” ที่พบผลเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดสถาบันคุณภาพแห่งชาติ (National Quality Institute: NQI) (National Quality Institute, 2013) และสมาคมป้องกันอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม (Industrial Accident Prevention Association : IAPA) (Industrial Accident Prevention Association, 2006) ที่ได้นำเสนอว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย วัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงภาวะผู้นำ การสื่อสาร การออกแบบงาน และรูปแบบการตัดสินใจผลเป็นปัจจัยผลักดันให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่สนับสนุนว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ ผลวิจัยของฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ (2546) ที่ศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญจะรายงานว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

Louis, Kathryn & Kate, 2003) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้และมีความพึงพอใจถึงความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อิสระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่งาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากลักษณะของครูเจเนอเรชั่นวาย จะพบว่า ไม่ได้มีความคาดหวังต่อกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมากนัก เนื่องจากถ่ายทอดทางสังคมขององค์การเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเองสูง มีความสามารถในการปรับตัวมีความยืดหยุ่น บุคลากรเจเนอเรชั่นวายจึงต้องการดูแลจากบุคลากรรุ่นพี่ในลักษณะของพี่เลี้ยงที่คอยดูแลช่วยเหลือแบบอยู่ห่างๆ และในขณะเดียวกันบุคลากรเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานมากกว่าที่จะรู้สึกต้องปฏิบัติตามบุคลากรอื่นๆ หรือกฎระเบียบขององค์การ รวมถึงจะมีความรู้สึกจงรักภักดีกับวิชาชีพมากกว่าองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงอัตราการเปลี่ยนงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีบุคลากรเจเนอเรชั่นวายจำนวนน้อยมากที่จะใช้ชีวิตวัยทำงานในองค์การเดียวตลอดไป แต่จะมีการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันทางวิชาชีพในระยะยาวกับองค์การที่ตนเองเคยปฏิบัติงานอยู่(รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์, 2553; 2554;PWC, 2013)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการศึกษาและพิจารณาความหลากหลายของบุคลากร โดยยึดเจเนรชั่นเป็นหลัก ทำความเข้าใจกับความต้องการที่แท้จริงของครูเจเนอเรชั่นวาย และมีนโยบายสำหรับการดูแลครูเจเนอเรชั่นวายโดยเน้นในประเด็นด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม ครอบครัว จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจและสังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคม

2. กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแบบยืดหยุ่นเป็นแพคเกจ (Flexible welfare and safety plans) สำหรับครูเจเนอเรชั่นวายในประเทศไทยสามารถเลือกได้และตอบสนองความหลากหลายและความต้องการของแต่ละช่วงชีวิตได้

3. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจในความหลากหลายและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันของแต่ละเจเนอเรชั่น สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการและดูแลครูเจเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรมีการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นถึงแนวทางการดูแลสอนงาน (Coaching) ครูเจเนอเรชั่นวายโดยต้องเปิดให้มีช่องว่างบ้างระหว่างครู เจเนอเรชั่นวายกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือครูรุ่นอาวุโสที่จะไม่พยายามเปลี่ยนแปลงและยัดเยียดวัฒนธรรมองค์การให้กับครูเจเนอเรชั่นวาย หากแต่เปิดโอกาสให้ครูเจเนอเรชั่นวายได้พัฒนาตนเองตามแนวทางที่ต้องการ มีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมที่เท่าเทียม

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

4. ในระดับสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีการมีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูเจเนอเรชั่นวายกับครูรุ่นอาวุโส เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย และลดช่องว่างในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดปัญหาที่ครูเจเนอเรชั่นวาย มีความอึดอัดและไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกันกับเจเนอเรชั่นอื่นๆ ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระบบอาวุโส ความเชื่อมั่นในตนเองสูง การไม่ปรับตัวตามวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

5. ในระดับสถานศึกษา ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างพื้นฐาน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอสำหรับครูเจเนอเรชั่นวาย ในขณะเดียวกันหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องมีการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากผลวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลสูงที่สุดและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เน้นเฉพาะตัวแปรเชิงสาเหตุด้านองค์การเป็นหลัก จึงทำให้ตัวแปรที่ใช้อธิบายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายได้ค่อนข้างน้อย แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่ยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีเพิ่มปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรด้านครอบครัว เพื่อให้การอธิบายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. นักวิจัยที่สนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย อาจนำปัจจัยด้านองค์การจากผลวิจัยครั้งนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ หรือ อาชีพอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย เช่น นักวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการ เป็นต้น หรือนำไปปรับใช้กับข้าราชการและพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐที่ถูกสังคมคาดหวังให้มีความสุขในการทำงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี โดยอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรให้เหมาะสมกับเนื้อหาและองค์ประกอบของตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

Sombatsiri, T. (2003). *khunnaphāp chīwit kānthamngān khoṇng khrū prathom suksā ʻ amphœ̄ than burī c̄hangwat Pathum Thānī. Quality of worklife of teachers in primary school in Pathumthani Province. Master of Arts Thesis. Bangkok : Kasetsart University.*

ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Suwankeeree, D. (2007). *khūmū khwām suk pǣt prakān naithī tham ngān. Handbook in 8 happiness at workplace.* Bangkok : Thai Health Promotion Foundation.

ดลฤดี สุวรรคีรี. (2550). *คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

Penpokai, N. &), Pakasat, N. (2018). ʻ itthiphon khoṇng samatthana ʻ ongkoṇ konlayut thāng thurakit phāwa phū nam læ kānc̄hatkān khwāmrū thī song phon toṭ kāntœ̄pto thāng thurakit læ khwām yū roṭ khoṇngʻ ongkoṇ naiʻ utsāhakam phalit chinsūan yān yon . The Influences of OrganizationalCompetency, Business Strategy,Leadership and Knowledge Management affect on Business Growth and Organizational Survivalof the Automotive PartsIndustry. ..*Veridian E-Journal,Silpakorn University, 11*(2), 1-20.

นริศ เพ็ญโภไคย และ นุจรี ภาคาสัตย์. (2561). อิทธิพลของสมรรถนะองค์กร กลยุทธ์ทางธุรกิจ ภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเติบโตทางธุรกิจและความอยู่รอดขององค์กรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.*Veridian E-Journal,Silpakorn University,11*(2),-20.

Pandapalangkul, P. (2008). *kān wac̄hāng læ raksā bukkhalākoṇ. Employee's employment and retention.* Bangkok : Expertnet.

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2551). *การว่าจ้างและรักษาบุคลากร.* กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท

Prachachat Online. chīwit dī ! phœ̄ i Khon Thai mī khwā m suk phœ̄ m khun rang ʻ andap sā msipsā m khoṇ ng lō k hē t hā patc̄ hai nun. Good life! The increase of happiness of Thai people, 33rd rank of the world with 5 supportive factors .[Online].www.prachachat.net/news_detail.phpnewsid=1458294680

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2559). ชีวิตดี! เผยคนไทยมีความสุขเพิ่มขึ้น รั้งอันดับ 33 ของโลก เหตุ 5 ปัจจัยหนุน. [ออนไลน์]. www.prachachat.net/news_detail.phpnewsid=1458294680

Healthy Organization Program. (2009). khūmư̄ mat̄ ra ̄ ngo ̣ ̄ kan̄ suk phāwa kan thœ. Handbook for making healthy organization. Bangkok : Thai Health Promotion Foundation

แผนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์การ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์การสุขภาวะกันเถอะ.*กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

Niramitchainont, P. (2012). thām mā - to ̣ ̄p pai . . . khaikho ̣ ̄ kho ̣ ̄ngchai nai kān̄sān̄g ‘ ongkān hæ ̄ng khwām suk. Frequently Asked Questions (FAQ) in building Happy Workplace. Bangkok: P.A. Living Co., Ltd.

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์. (2555).*ถามมา-ตอบไป...ไขข้อข้องใจในการสร้างองค์การแห่งความสุข.* กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.

Niramitchainont, P., Limkriengkrai, J. & Marnmana, D. (2013). rư̄ang sān̄gsan sān̄ fan sư̄ ‘ ongkān hæ ̄ng khwām suk : Happy pæ ̄t Menu lem so ̣ ̄ng. Inspiring Stories from Happy Workplace : Happy 8 Menu II. Bangkok: P.A. Living Co., Ltd.

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร และดิเรก หมานมานะ. (2556). *เรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์การแห่งความสุข:Happy8 Menuเล่ม 2.* กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

Auttanit, R. (2010). kān̄bo ̣ ̄rihān̄ khāchāng samrap ‘ongkān yuk mai . Wages and salaries management for modern organization. Bangkok: HR Center.

รุ่งโรจน์อรรถานิทธิ์.(2553).*การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์การยุคใหม่.*กรุงเทพมหานคร:เอชอาร์เซ็นเตอร์.

Auttanit, R. (2011). kān̄sān̄g khwām phūkphan kho ̣ ̄ng phanakngān̄ nai ‘ ongkān. Employee engagement inorganization. Bangkok: HR Center.

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ.*กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

Wittawatoran, S. (2007). Gen Y : chāp hai man khan hai wœ ̄k. Gen Y : Understanding and enhancing working performance. Bangkok: NationalMediaGroup.

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร.(2550). GenY :จับให้มั่นคั้นให้เวิร์ค.กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.

Jiawiwatkul, U., et,al. (2012). rư̄ang sān̄gsan sān̄ fan sư̄ ‘ ongkān hæ ̄ng khwām suk.Inspiring Stories from Happy Workplace : Looking Through Happy 8 Menu. Bangkok: P.A. Living Co., Ltd. .

อุทัยทิพย์ เจี่ยวิวรรธน์กุลและคณะ. (2555). *เรื่องสร้างสรรค์ สานฝันสู่องค์การแห่งความสุข:มองผ่าน Happy 8 Menu.* กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.

ภาษาต่างประเทศ

Bho Group. (2009). *Building Healthy Organizations: Transforming Organizations Through Values Based Leadership.* Bloomington. IN. :Trafford.

Burton, J. (2008). *The Business Case for a Healthy Workplace.* Geneva : Industrial Accident Prevention Association.

Efraty, D. & Sirgy, J. M. (1990). The Effects of Quality of Working Life on Employee Behavioral Responses. *Social Indicator Research, 22*(1), 31–47.

Goldman, S. K. (2004). The Possibility of Healthy Organizations: Toward a New Framework for Organizational Theory and practice". *Journal of Applied Sociology and Sociological Practice, 21* (2), 57-79.

Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 33*, 1073–1082.

Holmqvist, M. & Maravelias, C. (2010). *Managing Healthy Organizations : Worksite Health Promotion and The New Self-Management Paradigm.* New York : Taylor and Francis.

Industrial Accident Prevention Association. (2006). *Create a Healthy Workplace.*Canada :Industrial Accident Prevention Association.

Kepes, S., McDaniel, M. A., Brannick, M. T., & Banks, G. C. 2013. Meta-analytic reviews in the organizational sciences: Two meta-analytic schools on the way to MARS (the Meta-analytic Reporting Standards). *Journal of Business and Psychology, 28*: 123-143

Kuenzi, M., Schminke, M. (2009). A Fragmented Literature?: A review, critique, and proposed research agenda of the work climate literature. *Journal of Management, 35,* 634-717.

Lennon, T. (2015). Managing a multi-generational workforce: the myths vs. the realities. Hay Group : UK.

Louis, K.S. (1998). Effect of Teacher Quality Work Life Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness andSchool Improvement, 9*(1), 1–27.

Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense-Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly,25*(2), 226-251.

National Quality Institute. (2013). *Introduction to Healthy Workplace Guide.*Retrieved November 16,2014. www.healthpromotionagency.org.ukResearch. Soc Sci Med. 26(8), 863–873.

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

PWC. (2013). *PwC's NextGen: A global generational study.* Retrieved November 27,2014. http://www.pwc.com/en_GX/gx/hr-management-services/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf.

Van, M.J., & Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. In Staw, B. M. (Ed.). *Research in Organizational Behavior.* Greenwich, CT: JAI Press.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer,W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader–Member Exchange. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 590– 598.

World Happiness Report. (2016). *World Happiness Report 2016.* [Online]. http://worldhappiness.report

World Health Organization. (2010A). *WHO healthy workplace framework and model : Background and supporting literature and Practices.* Geneva, Switzerland : WHO.

World Health Organization. (2010B). *Healthy workplaces : a model for action : for employers, workers, policymakers and practitioners.* Geneva, Switzerland : WHO.

Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace.* New York: AMACOM.