

งานวิจัย/การสำรวจ/ผลการศึกษา

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อบทความวิจัย:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร
ชื่องานวิจัย:	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้วิจัย:	รศ.ดร. พชชนัน นิรมิตรไชนนนท์
คณะ/สาขาวิชา:	ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ที่มาและความสำคัญ:	<p>ครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่หลายองค์กรกำลังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขในการทำงาน เห็นได้จากสถิติที่สะท้อนว่าปัจจุบันครูที่กำลังปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการสำรวจความคิดเห็นของครูทั่วประเทศ จำนวน 1,410 คน พบว่า ความหนักใจของครูในปัจจุบันคือ เงินเดือน สวัสดิการ ปัญหาหนี้สิน ร้อยละ 37.25 ภาระงานที่มากขึ้นเช่น งานเอกสาร งานวิชาการ ต่าง ๆ ร้อยละ 25.49 พฤติกรรมของเด็กนักเรียนในปัจจุบัน เช่น ไม่เชื่อฟังครู ไม่เคารพครู ไม่ตั้งใจเรียน ร้อยละ 15.68 บุคลากรครูมีน้อย ไม่เพียงพอ ร้อยละ 13.72 และไม่ได้มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 7.86 “สาเหตุ/ปัจจัย” ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูไม่สมบูรณ์ คือ ไม่มีเวลาเตรียมการเรียนการสอน เนื่องจากภาระงานเพิ่มขึ้น งานด้านเอกสารมากขึ้น มุ่งแต่ทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 29.71 ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 23.47 ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ร้อยละ 20.59 กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ยังขาดความชัดเจน ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ร้อยละ 17.41 และจิตวิญญาณในความเป็นครูลดน้อยลง ร้อยละ 8.82 (สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2553) ซึ่งครูกลุ่มหนึ่งที่โรงเรียนให้ความสนใจในการดูแลและพัฒนา เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในอาชีพ และเป็นครูที่มีศักยภาพต่อไปในอนาคต คือ ครูเจเนอเรชั่นวาย ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาระดับความสุขในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนและหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยในการทำความเข้าใจ วางแผนดูแลและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับธรรมชาติของครูเจเนอเรชั่นวาย รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับต้นและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้งในโรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะสามารถจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรและวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อดูแลรักษาครูเจเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
ขอบเขตพื้นที่การศึกษา:	ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครที่มีอายุไม่เกิน 36 ปี (ปี พ.ศ.ที่เกิดไม่เกิน พ.ศ. 2535) ซึ่งไม่สามารถกำหนดจำนวนประชากรกลุ่มนี้ได้อย่างแน่นอนนอกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนรัฐที่มีอายุไม่เกิน 38 ปี (ปีพ.ศ.ที่เกิดอยู่ระหว่าง พ.ศ. 2523 -2537) จำนวนทั้งสิ้น 309 คน (ซึ่งการกำหนด

หัวข้อ	รายละเอียด
	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบประชากรของ (Cochran, 1988) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้จำนวนขั้นต่ำ 322 คน ส่วนการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งคิดเป็นอัตราร้อยละ 95 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณมาได้ทั้งหมด
วัตถุประสงค์:	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร
แหล่งทุนสนับสนุน:	หลักสูตรการจัดการการศึกษา (หลักสูตรนานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
หน่วยงานที่ร่วมมือ:	โรงเรียนของรัฐที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:	
ระดับความร่วมมือ:	ในประเทศ
ผลลัพธ์ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อ:	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการศึกษาและพิจารณาความหลากหลายของบุคลากร โดยยึดเจเนอเรชั่นเป็นหลักทำความเข้าใจกับความต้องการที่แท้จริงของครูเจเนอเรชั่นวาย และมีนโยบายสำหรับการดูแลครูเจเนอเรชั่นวายโดยเน้นในประเด็นด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีม ครอบครัว จิตวิญญาณและความสงบสุขทางใจและสังคมรอบข้างและการทำประโยชน์ต่อสังคม 2. กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแบบยืดหยุ่นเป็นแพคเกจ (Flexible welfare and safety plans) สำหรับครูเจเนอเรชั่นวายในประเทศไทยสามารถเลือกได้และตอบสนองความหลากหลายและความต้องการของแต่ละช่วงชีวิตได้ 3. กระทรวงศึกษาธิการควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจในความหลากหลายและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันของแต่ละเจเนอเรชั่น สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการและดูแลครูเจเนอเรชั่นวายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรมีการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นถึงแนวทางการดูแลสอนงาน (Coaching) ครูเจเนอเรชั่นวาย โดยต้องเปิดให้มีช่องว่างบ้างระหว่างครูเจเนอเรชั่นวายกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือครูรุ่นอาวุโสที่จะไม่พยายามเปลี่ยนแปลงและยึดยึดวัฒนธรรมองค์การให้กับครูเจเนอเรชั่นวาย หากแต่เปิดโอกาสให้ครูเจเนอเรชั่นวายได้พัฒนาตนเองตามแนวทางที่ต้องการ มีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมที่เท่าเทียม

หัวข้อ	รายละเอียด
	<p>4. ในระดับสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีการมีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครูเจเนอเรชั่นวายกับครูรุ่นอาวุโส เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเจเนอเรชั่นวาย และลดช่องว่างในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดปัญหาที่ครูเจเนอเรชั่นวาย มีความอึดอัดและไม่เข้าใจในการทำงานร่วมกันกับเจเนอเรชั่นอื่นๆ ไม่ว่าจะวัฒนธรรมองค์การที่เน้นระบบอาวุโส ความเชื่อมั่นในตนเองสูง การไม่ปรับตัวตามวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น</p> <p>5. ในระดับสถานศึกษา ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างพื้นฐาน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่เพียงพอสำหรับครูเจเนอเรชั่นวาย ในขณะเดียวกันหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องมีการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย เนื่องจากผลวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลสูงที่สุดและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชั่นวาย</p>
Web link อ้างอิงการดำเนินงาน:	https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/151312/110678
รูปภาพประกอบ:	-
SDG goal ที่เกี่ยวข้อง:	<p>4. สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>(Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all)</p>