

ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการร่วมมือกันทำงานของ
อาจารย์และเจ้าหน้าที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม)

Individual and Situational Factors Related to Happiness and Cooperative Work Behavior
among Teachers and Staff in the Demonstration School of Ramkhamhaeng University

รุ่งเรือง วันทาโร

Rungrueng Wantaro

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: rungrueng.w@ds.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมกันทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 127 คน โดยสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการร่วมมือกันทำงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความสุขและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$) เมื่อพิจารณาด้านหลัก 4 ด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.33$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงาน ($M = 4.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M = 3.93$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($M = 3.77$) อยู่ในระดับมาก จากผลแสดงให้เห็นว่า ทักษะและความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความสุขและการร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพกายใจที่ดีของบุคลากรในโรงเรียน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสถานการณ์ การร่วมมือกันทำงาน อาจารย์ เจ้าหน้าที่

Abstract

This survey study aimed to investigate the relationship between individual factors and happiness and cooperative work behavior among teachers and staff at the Demonstration School of Ramkhamhaeng University (Secondary Level). The sample consisted of 127 teachers and staff selected using a simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire concerning individual and situational factors related to happiness and cooperative work behavior. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation. The findings revealed that overall, the factors influencing happiness and cooperative work behavior among the faculty and staff were at a high level ($M = 4.02$). When considering each of the four main aspects, Relationship with Colleagues was rated the highest ($M = 4.33$), followed by Job Characteristics ($M = 4.12$), Work Environment ($M = 3.93$), and Compensation and Welfare ($M = 3.77$), all of which were at a high level. These findings indicate that positive attitudes and good relationships with colleagues serve as essential individual factors that enhance happiness and effective cooperation in the workplace. This, in turn, fosters a positive working atmosphere and promotes both the physical and mental well-being of personnel within the school.

Keywords: Work happiness, Personal factors, Situational factors, Collaboration, Teachers, Staff

บทนำ

ความสุขมีความหมายต่างกันไปในแต่ละคนและความสุขก็มีคำจำกัดความที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม อย่างไรก็ตาม หลักพื้นฐานของการมีความสุขนั้นเรียบง่าย ในสังคมทุนนิยม การค้นหาความสุขอาจเป็นเรื่องท้าทาย บุคคลจำนวนมากพบว่างานของตนเป็นที่น่าพอใจเมื่อพวกเขามีทักษะที่จำเป็นในการบรรลุความรับผิดชอบในงาน หรือได้ศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้คนได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับทักษะหรือความสนใจของพวกเขา พวกเขามักจะอยู่ในงานนั้นเป็นระยะเวลาสั้นๆ ส่งผลให้มีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น (Carvalho et al., 2020) สถานการณ์ดังกล่าวสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แย่งซึ่งเห็นได้ชัดเจนสำหรับทุกคนในองค์กร บ่อยครั้งเมื่อได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารก็ส่งผลให้สุขภาพจิตของเราดีขึ้น รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานและครอบครัวที่สนับสนุนอย่างดี ค่าตอบแทนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องพิจารณาด้วย ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาและไม่ควรเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ในโลกปัจจุบันนี้ การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงช่วยให้เราสามารถประเมินคุณภาพของงานที่พนักงานทำโดยติดตามจำนวนวันที่พวกเขาทำงาน มาสาย หรือขาดงานได้ (Suale et al., 2023)

วัฒนธรรมการทำงานในแต่ละประเทศก็มีความน่าสนใจเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ในญี่ปุ่น ผู้คนรู้สึกไม่สบายใจเมื่อกลับบ้านตรงเวลา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์เฉพาะของญี่ปุ่น พนักงานในประเทศญี่ปุ่นมีชื่อเสียงในเรื่องของความระเบียบเรียบร้อยและความจริงจังในการทำงานอย่างมาก นำเสียดายที่แรงกดดันนี้สามารถนำไปสู่ผลเสีย เช่น การฆ่าตัวตายและภาวะเครียดสูงถึงขีดสุด (Ono, 2018) นอกจากนี้ ในประเทศอาเซียน คนทำงานหนักจำนวนมากได้รับค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งไม่เปลี่ยนแปลงตั้งแต่เกิดการระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพวกเขาเพราะได้รับค่าจ้างจำนวนน้อย (Medina, 2021) ในประเทศไทย ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่มักตกงานมากขึ้น และเมื่อพวกเขาหางานได้ พวกเขามักจะเลือกงานที่ให้ค่าจ้างสูงและปริมาณงานน้อยกว่า อัตราการลาออกในกลุ่มคนอายุต่ำกว่า 30 ปีจะสูงขึ้นหากพวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำ พวกเขาอาจคิดว่าสามารถหางานที่ดีกว่าได้ แต่ในความเป็นจริง พวกเขาอาจตกงานมาหลายปีและประสบกับภาวะหมดไฟ

นอกจากนี้ สงครามในหลายประเทศยังบังคับให้ผู้คนจำนวนมากต้องย้ายถิ่นฐานและละทิ้งบ้านเรือนและงานที่พวกเขารัก ผู้ลี้ภัยมักต้องปรับตัวและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เช่น วัฒนธรรมท้องถิ่น ภาษา และการเหยียดเชื้อชาติ ความท้าทายเหล่านี้ต้องการความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ความร่วมมือของอาจารย์ถูกกำหนดในความหมายกว้างๆ ว่าเป็น "ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน" ของอาจารย์ในกิจกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน (Vangrieken et al., 2015) นอกจากนี้ อาจารย์ยังมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีประสิทธิภาพซึ่ง

เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของพวกเขาในการสามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆในห้องเรียนได้อย่างดีและนักเรียนได้รับการสนับสนุนที่ดีในห้องเรียนซึ่งเชื่อมโยงกับความร่วมมือของอาจารย์ (Skaalvik & Skaalvik, 2007; 2010; Zee & Koomen, 2016) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์เกิดจากความเครียดที่สะสมและปริมาณงานที่มากเกินไป ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวบรวมว่าพวกเขาถูกบังคับให้ทำงานหนักเกินกว่าที่ร่างกายจะรับไหว รู้สึกแยกตัวจากงานและเพื่อนร่วมงาน รวบรวมว่าอาจารย์กำลังต่อต้านสิ่งที่เกิดขึ้น อาจารย์บางคนรู้สึกไร้พลังและไม่เก่งเท่าที่ควร ในอาชีพที่ต้องใช้ทักษะทางสังคมสูง เช่น การเป็นอาจารย์หรือการให้บริการลูกค้า ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์จะสังเกตได้ชัดเจนมากขึ้น เนื่องจากพนักงานต้องเผชิญหน้ากับผู้คนและสถานการณ์ต่างๆตลอดเวลา ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าได้ง่ายกว่าอาชีพอื่น (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2002)

จากที่ผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ในช่วงระยะเวลา 1 ปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งผลทั้งทางบวกและลบ ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการร่วมมือกันทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) โดยแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ 4 ด้าน ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการร่วมมือกันทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมกันทำงาน

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดส่งผลต่อความสุขและพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 189 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 127 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์ 110 คน เจ้าหน้าที่ 17 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูล เป็นระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2568

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิจัยเชิงสำรวจ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 189 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 127 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์ 110 คน เจ้าหน้าที่ 17 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกนเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan, 1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลหลักจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมทำงาน โดยแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ และอายุงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมกันทำงาน โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยภาพรวม ของทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยที่ 0.83 ซึ่งผ่านเกณฑ์ค่า IOC >0.5 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Turner & Carlson, 2009) นำไปใช้ได้ หลังจากการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) พบว่า แบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 แสดงถึงความเชื่อมั่นในระดับยอดเยี่ยม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2568

4.1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออนไลน์สำหรับการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งยืนยันกับ กลุ่มตัวอย่างว่าข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะและจะถูกนำไปใช้เพื่อ วัตถุประสงค์ การวิจัยเท่านั้น

4.2 หลังจากกลุ่มตัวอย่างแสดงการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในแบบสอบถาม จึงทำแบบสอบถาม ต่อในส่วนอื่นๆ

4.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยรวบรวมคะแนนจากแบบสอบถาม ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้สถิติทางการวิจัยเบื้องต้น ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และค่าอัตราส่วนร้อยละ (percentage) เพื่อนำมาอธิบายผลการวิจัยตามเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้โดยใช้แบบประเมินเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) จำนวน 127 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	56	44.1
	หญิง	71	55.9
อายุ	20-30 ปี	37	29.1
	31-40 ปี	33	26.1
	41-50 ปี	36	28.3
	51 ปีขึ้นไป	21	16.5
อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	53	41.7
	5-10 ปี	22	17.3
	มากกว่า 10 ปี	52	41
รวม		127	100

จากตารางที่ 1 พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่เป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน (ร้อยละ 55.9) และเพศชายจำนวน 56 คน (ร้อยละ 44.1) สำหรับช่วงอายุ พบว่า อายุ 20–30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 37 คน (ร้อยละ 29.1) รองลงมาคืออายุ 41–50 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 28.3) อายุ 31–40 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 26.1) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน (ร้อยละ 16.5)

สำหรับอายุงาน พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 41.7) รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 41.0) และอายุงาน 5–10 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 17.3)

ตารางที่ 2 ปัจจัยหลัก 4 ด้านที่ส่งผลต่อความสุขและพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยหลัก 4 ด้าน	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	4.12	.758	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.33	.592	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.93	.765	มาก
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.77	.866	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลรวมระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความสุขและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.33$) ด้านลักษณะงาน ($M = 4.12$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M = 3.93$) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$)

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
1. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	4.29	.747	มากที่สุด
2. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.01	.831	มาก
3. ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.01	.761	มาก
4. ความท้าทายและความน่าสนใจของงานที่ทำ	4.18	.695	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.12	.758	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลรวมระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.29$) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$) ความ

เหมาะสมของปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$) ความท้าทายและความน่าสนใจของงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$)

ตารางที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ	4.17	.601	มาก
2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.50	.616	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	.585	มากที่สุด
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.29	.565	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.33	.592	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลรวมระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.17$) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.50$) การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.35$) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.29$)

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	4.12	.572	มาก
2. ความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	.826	มาก
3. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.94	.804	มาก
4. ความเหมาะสมของพื้นที่ในการพักผ่อนในที่ทำงาน	3.79	.860	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.93	.765	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลรวมระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน อยู่ใน

ระดับมาก ($M = 4.12$) ความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.87$) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$) ความเหมาะสมของพื้นที่ในการพักผ่อนในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$)

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรับผิดชอบ	3.91	.760	มาก
2. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ	3.63	.916	มาก
3. โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน	3.55	1.082	มาก
4. การพิจารณาปรับเงินเดือนตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	3.98	.707	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.77	.866	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลรวมระดับความเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$) ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.63$) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55$) การพิจารณาปรับเงินเดือนตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม) ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมกันทำงาน พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมากที่สุด ($M = 4.33$) ซึ่งสอดคล้องกับ หอสังเกตการณ์ (2566) ที่กล่าวไว้ว่า คนที่มีสุขภาพจิตดีจะมีภาวะจิตใจที่เป็นสุขและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติ รับมือกับความเครียดในชีวิตประจำวันได้ ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับชีวิต นอกจากนี้ อารดา บุญเลิศ (2552) ได้ศึกษาพบว่า ซึ่งองค์ประกอบ 5 อันดับแรก ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี การสนับสนุนจากองค์กรและความรักในงาน สอดคล้องกับ ธารณ์ ทองเอก (2552) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม

ด้านปลอดภัย ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพ ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้และด้านผ่อนคลาย เปรียบเทียบความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความต้องการความสุขในการทำงานมีความต้องการในทุกด้าน

ดังนั้น จากเหตุผลข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ในการมอบหมายงาน ผู้บริหารควรตระหนักถึงความกดดันในงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มตามความสามารถ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ความสุขในด้านลักษณะงาน พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความสุขเมื่อได้รับงานมอบหมายที่ตรงกับความสามารถ ความท้าทายและความน่าสนใจของงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานและความเหมาะสมของปริมาณภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัด
2. ความสุขในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม สิ่งที่สำคัญคือ การสื่อสารปัญหา กับเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมกันแก้ไขและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันยังเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ได้จริง
3. ความสุขในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ความเครียดจากการทำงานลดลง รวมไปถึงความปลอดภัยและการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนในบริเวณโรงเรียนมีส่วนทำให้ความวิตกกังวลลดลง องค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า เวลาการทำงานมีบรรยากาศที่ดีซึ่งเป็นแรงกระตุ้นในการอยากมาทำงานในทุกๆ วัน
4. ความสุขในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่อยากมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานรวมทั้งนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการพิจารณาปรับเงินเดือนตามเกณฑ์อย่างเป็นธรรมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเช่นกัน

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กร
2. ใช้วิธีการวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
3. ทำการวิจัยในบริบทอื่นๆ เพื่อทราบทัศนคติของนักเรียนในการเรียนอย่างมีความสุขและการทำงานร่วมมือกันเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ฤติมา บุญบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอสัตหีบ* (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- วุฒิไกร ป้อมมะรัง. (2568). *โปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie & Morgan*.
<https://statsmartly.com/Pop/KM.php>
- สุพัตรา แซ่จิ้ม. (2554). *ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา)
- หอสังเกตการณ์. (2566). *สุขภาพจิตดี-คัมภีร์ใบเบิกช่วยให้ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2566*. <https://jw.org/th/หนังสือและสื่อต่างๆ/วารสาร/หอสังเกตการณ์ฉบับที่1ปี2023>
- Carvalho, A. D. C., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.972>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Medina, A. F. (2021). *Indonesia's 2021 minimum wage: No increases for most provinces*. ASEAN Briefing. <https://www.aseanbriefing.com/news/indonesias-2021-minimum-wage-no-increases-for-most-provinces/>
- Ono, H. (2018). Why do the Japanese work long hours? Sociological perspectives on long working hours in Japan. *Japan Labor Issues*, 2(5), 35–49.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.

Suale, Y., Kamil, N. M., Musah, M. B., Zakari, M., & Farah, A. (2023). The impact of biometric time and attendance system on workforce management outcomes: The moderating role of managerial commitment in the service sector in Northern Ghana. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(3), 442–455.

<https://doi.org/10.55057/ijbtm.2023.5.3.37>

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40.

Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015.

<https://doi.org/10.3102/0034654315626801>