

* การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ศิริลักษณ์ บุศย์รัศมี^{1*} สมิตร์ สุวรรณ²

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

*Corresponding author e-mail: sirilak.bud@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย 2) เปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามช่วงวัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 เก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 91.06 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวมและด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการมีสัมพันธภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อของแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการตามช่วงวัย; ครูและบุคลากรทางการศึกษา; โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

* Received: 2025-12-01, Revised: 2025-12-14, Accepted: 2025-12-15

A Comparison of Work Needs Among Different Age Groups of Teachers and Educational Personnel at Princess Sirindhorn's College

Siriluck Butradsamee^{1*} Sumit Suwan²

¹Master of Education student in Educational Administration, Kasetsart University

²Lecturer at the Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author e-mail: sirilak.bud@ku.th

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the work needs among different age groups of teachers and educational personnel at Princess Sirindhorn's College 2) compare the differences in work needs among these age groups. The sample consisted of 123 teachers and educational personnel selected using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling based on age groups. The research instrument was a questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.93. A total of 112 questionnaires were returned, accounting for 91.06 percent. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test and Scheffe's multiple comparison test. The findings revealed that:

1. The overall work needs of teachers and educational personnel at Princess Sirindhorn's College, as well as their survival needs, were rated at the highest level. Meanwhile, relationship needs and growth needs were rated at a high level.

2. The comparison of work needs across different age groups showed no significant differences in the overall aspects. However, when considering individual items within each aspect, statistically significant differences at the .05 level were found.

Keywords: Needs Among Different Age Groups; Teachers and educational personnel;
Princess Sirindhorn's College

บทนำ

การพัฒนาประเทศตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544 เป็นต้นมาได้ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญ เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2565-2569 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ พื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 หรือที่เรียกว่า Thailand 4.0 (สุมิตร สุวรรณ, 2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐเป็นภารกิจหลักหรือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ (อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี, 2562)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการปรับเปลี่ยนไปตามกลยุทธ์ของแต่ละองค์กร เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการกิจหลัก ตั้งแต่การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลที่เน้นแรงจูงใจ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ซึ่งในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่อย่างรวดเร็ว มีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเอาใจใส่ในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และปรับกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการบริหารสถานศึกษามีความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งความหลากหลายด้านเชื้อชาติ สถานภาพ ตำแหน่ง ทักษะ และช่วงวัย อย่างไรก็ตามความหลากหลายตามช่วงวัยในสถานศึกษาเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรจากหลายช่วงวัยเข้ามาทำงานร่วมกัน ตั้งแต่บุคลากรรุ่นอาวุโสที่มีประสบการณ์ยาวนานไปจนถึงบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดและทักษะที่ทันสมัย การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่ต่างเจนเนอเรชั่น ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียนทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสีย นอกจากนี้ การมีบุคลากรที่มีมุมมองที่หลากหลายยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น แต่ความหลากหลายของช่วงวัยอาจนำมาซึ่งความท้าทายในการบริหารสถานศึกษาเช่นกัน หนึ่งในปัญหาสำคัญ คือ ความแตกต่างด้านทัศนคติ ค่านิยม และรูปแบบการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการสื่อสารและการประสานงานระหว่างบุคลากร ในขณะที่มนุษย์มีความต้องการต่างกัน ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สามารถสะท้อนผ่านทฤษฎีความต้องการหลายแนวคิด ซึ่งความต้องการทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและการทำงาน ความรักและการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ความภาคภูมิใจในตนเอง และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความต้องการร่วมสมัยที่สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่ เช่น ความต้องการด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work-Life Balance) ความต้องการการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในสังคม การได้รับความเป็นธรรม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความมั่นคงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ความต้องการเหล่านี้จึงเป็น

แรงผลักดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนแต่ละเจเนอเรชันในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ซึ่งมีบุคลากรจากหลายช่วงวัยมาทำงานร่วมกัน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559)

โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 179 คน (โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย, 2568) มีช่วงวัยที่แตกต่างกันโดยมีอายุตั้งแต่ 24 ปีจนถึง 60 ปี ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นคนในยุคเจเนอเรชันวาย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย (Generation gap) ในการทำงาน มีความหลากหลายทางความคิดและความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาบนความหลากหลายตามช่วงวัยหรือเจเนอเรชันของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากคนเหล่านี้มีมุมมอง ประสบการณ์ วิธีการทำงานและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างมากและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้จากข้อมูลกลุ่มบริหารงานบุคคลและงบประมาณ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย การลาออก และบรรจุข้าราชการใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความหลากหลาย การปรับตัวในการทำงานร่วมกัน และความผูกพันในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสนใจจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการทำงานบนหลากหลายตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ผลการศึกษาวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในบริหารงานให้ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. เจเนอเรชันเอ็กซ์
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1965-1980 หรือ พ.ศ.2508-2523)
2. เจเนอเรชันวาย
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1981-1994 หรือ พ.ศ. 2524-2537)
3. เจเนอเรชันซี
(ผู้ที่เกิด ค.ศ.1995-2009 หรือ พ.ศ. 2538-2552)

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครู

- และบุคลากรทางการศึกษา (Alderfer, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560)
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ
 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม จำนวน 179 คน แบ่งออกเป็น 3 ช่วงวัย ประกอบด้วย เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ จำนวน 50 คน เจเนอเรชั่นวาย จำนวน 102 คน และเจเนอเรชั่นซี จำนวน 27 คน (โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 123 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2557) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามช่วงวัย ประกอบด้วย เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 34 คน เจเนอเรชั่นวาย จำนวน 70 คน และเจเนอเรชั่นซี จำนวน 19 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมทั้งหมด 30 ข้อ

3. การสร้างและการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ การบริหารความหลากหลายในองค์กร การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง การใช้ภาษาและครอบคลุมของรายการตัวเลือกกับประเด็นคำถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try Out) ใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.928

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งไปยังสถานศึกษาต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 123 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 91.06 หลังจากนั้นนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา เพื่อหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัย

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม

(n=112)

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	4.91	0.21	มากที่สุด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ	4.49	0.47	มาก
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.47	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.77	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$) ส่วนด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.49$) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.47$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.127	0.063	1.500	.228
	ภายในกลุ่ม	109	4.610	0.042		
	รวม	111	4.737			

ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	DF	SS	MS	F	P
2. ความต้องการ มีสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.625 23.952 24.577	0.313 0.220	1.423	.246
3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.878 29.361 30.240	0.439 0.269	1.855	.161
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2 109 111	0.376 11.464 11.840	0.188 0.105	1.820	.167

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย ในภาพรวมและในระดับรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในระดับรายข้อ (item-level analysis) พบว่ามีความแตกต่างกันในบางประเด็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method) เพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างช่วงวัยเป็นรายข้อ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนอเรชั่นวาย	เจนอเรชั่นซี
		5.00	4.98	4.74
เจนอเรชั่นเอ็กซ์	5.00	-	0.02	0.26*
เจนอเรชั่นวาย	4.98	-	-	0.25*
เจนอเรชั่นซี	4.74	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนอเรชั่นวาย มีความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัดสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนอเรชั่นซี

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนอเรชั่นวาย	เจนอเรชั่นซี
		5.00	4.92	4.74
เจนอเรชั่นเอ็กซ์	5.00	-	0.08	0.26*
เจนอเรชั่นวาย	4.92	-	-	0.19
เจนอเรชั่นซี	4.74	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม เช่น การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม สูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นซี

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเกี่ยวกับความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย	เจนเนอเรชั่นซี
		4.32	4.75	4.53
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.32	-	- 0.43*	- 0.20
เจนเนอเรชั่นวาย	4.75	-	-	0.23
เจนเนอเรชั่นซี	4.53	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์สูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย	เจนเนอเรชั่นซี
		4.86	4.91	4.58
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.86	-	- 0.51	0.28
เจนเนอเรชั่นวาย	4.91	-	-	0.33*
เจนเนอเรชั่นซี	4.58	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใสสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชั่นซี

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเกี่ยวกับความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	เจนเนอร์เนชั่นวาย	เจนเนอร์เนชั่นซี
		4.50	4.85	4.89
เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	4.50	-	- 0.35*	- 0.39*
เจนเนอร์เนชั่นวาย	4.85	-	-	- 0.05
เจนเนอร์เนชั่นซี	4.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอร์เนชั่นวายและเจนเนอร์เนชั่นซีมีความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	เจนเนอร์เนชั่นวาย	เจนเนอร์เนชั่นซี
		4.21	4.82	4.89
เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	4.21	-	- 0.61*	- 0.68*
เจนเนอร์เนชั่นวาย	4.82	-	-	0.07
เจนเนอร์เนชั่นซี	4.89	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอร์เนชั่นวายและเจนเนอร์เนชั่นซีมีความต้องการพัฒนาความรู้รวมถึงทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	เจนเนอร์เนชั่นวาย	เจนเนอร์เนชั่นซี
		3.50	4.55	4.58
เจนเนอร์เนชั่นเอ็กซ์	3.50	-	- 1.05*	- 1.08*
เจนเนอร์เนชั่นวาย	4.55	-	-	- 0.03

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		3.50	4.55	4.58
เจเนอเรชั่นซี	4.58	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซีมีความต้องการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความ ต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าเกี่ยวกับความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้น

อายุ (ช่วงวัย)	$\bar{X}$	เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจเนอเรชั่นวาย	เจเนอเรชั่นซี
		4.14	4.72	4.63
เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.14	-	- 0.58*	- 0.49*
เจเนอเรชั่นวาย	4.72	-	-	0.09
เจเนอเรชั่นซี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เกี่ยวกับความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้น แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นวายและเจเนอเรชั่นซี มีความต้องการเลื่อนหรือมีตำแหน่งสูงขึ้นสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้ออภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการด้านความอยู่รอดสูงที่สุด โดยเฉพาะเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สะดวกสบาย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัด ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานในชีวิต เช่น รายได้ สวัสดิการ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิตส่งผลต่อความมั่นคงและความสุขในการทำงาน ขณะที่ความต้องการด้านสัมพันธภาพและความต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรมีความต้องการรองลงมาเพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และนักเรียน รวมถึงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะที่ ครูและบุคลากรมีความต้องการเข้าใกล้ชีวิตกับบุคคลสำคัญในสังคมน้อยกว่าทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG (Existence, Relatedness, Growth) ความต้องการอยู่รอดของ Alderfer (1972, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560) ที่อธิบายถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการ

อยู่ 2) ความต้องการด้านสัมพันธภาพ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1959 อ้างอิงใน นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559) ที่ว่าลักษณะของแรงจูงใจจะเป็นไปตามลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และความต้องการนี้เองเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกมา ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย มีความต้องการสูงที่สุดขั้นแรกและขั้นที่สองในด้านร่างกายและความปลอดภัยของมนุษย์

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัยจำแนกตามช่วงวัย ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรของโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัยได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันดี พุทธคุณรักษา (2568) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับเจเนอเรชันของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ พบว่า ความต้องการบริหารงานของครูแต่ละเจเนอเรชันมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายมีความต้องการให้สถานศึกษามีบริการอาหารที่มีคุณภาพถูกสุขอนามัยและราคาประหยัดสูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความต้องการสวัสดิการในการรักษาพยาบาลที่ดีกว่าเดิม เช่น การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ากลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์และวายมีประสบการณ์ทำงานและภาระในชีวิตมาก เช่น การดูแลครอบครัว การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และการคำนึงถึงสุขภาพในระยะยาว จึงให้ความสำคัญสูงกว่ากลุ่มเจเนอเรชันซีที่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานและยังไม่มีภาระครอบครัวมาก ครูและบุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์และวาย จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานทั้งในเรื่องการให้บริการอาหารและสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างอิงใน สมิตร์ สุวรรณ, 2565) เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและสร้างความมั่นคงในชีวิต

2.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายมีความต้องการได้รับคำปรึกษา คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์สูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า กลุ่มคนเจเนอเรชันวายยังต้องการคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของกลุ่มคนเจเนอเรชันวายที่ให้คุณค่ากับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ในขณะที่กลุ่มคนเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีจุดแข็ง คือ มีความคิดเป็นของตัวเอง เปิดรับฟังความคิดเห็น รอบคอบในการตัดสินใจ แต่อาจมีจุดอ่อนในเรื่องชอบบอกคำสั่งและยึดติดกับความอาวุโส (อาชวี สุขหวาน, 2565) ประเด็นต่อมาพบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใสสูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันซี ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของช่วงวัยเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นมิตรและไม่ตึงเครียด นอกจากนี้ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันวายและซี ยังมีความต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งพัชรภา ตันติชูเวช (2557) ได้กล่าวถึง บุคลิกลักษณะที่สำคัญ

ของคนในเจนเอเรชั่นวายว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไทม์มองโลกในด้านดี ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก ในด้านการทำงานคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดี เช่นเดียวกับกลุ่มคนเจนเอเรชั่นซีที่ไวต่อการรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถนำเทคโนโลยีได้อย่างทันการณ์ ติดต่อกับสังคมภายนอกในโลกเสมือนจริงทางอินเทอร์เน็ต มีความยืดหยุ่นและสมารถ สามารถอยู่ในสังคมที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี คือ การสื่อสารแบบเปิดกว้างและการทำงานเป็นทีม จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างช่วงวัย เสริมสร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวม

2.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่า ครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นซี มีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สูงกว่าครูและบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อาจเป็นเพราะกลุ่มคนช่วงวัยเจนเอเรชั่นวายและเจนเอเรชั่นซียังต้องทำงานอีกนาน จึงมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาอาชีพและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะในโลกยุคของเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากช่วงวัยเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ที่ทำงานมานานจนใกล้เกษียณที่อาจมีแนวโน้มพัฒนาตนเองหรือให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของวาริ ทิพย์เนตร (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มเจนเอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอดเรื่องสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพเรื่องการให้เพื่อนร่วมงานแสดงความเป็นมิตร มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการพัฒนาสัมพันธภาพในองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อสร้างความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก และจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองของแต่ละเจนเอเรชั่นผ่านการเสวนาหัวข้อที่น่าสนใจ เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นด้านเวลา หรือการปรับรูปแบบการปฏิบัติงานบางประเภทภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถบริหารจัดการงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระงานเอกสารซ้ำซ้อน และควรส่งเสริมระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงาน

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จำแนกตามช่วงวัย ได้แก่

1. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์
2. เจเนอเรชั่นวาย
3. เจเนอเรชั่นซี

โดยนำทฤษฎี ERG ของ Alderfer มาใช้ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทำงานตามช่วงวัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Alderfer, อ้างอิงใน จิราพร แยมบาล, 2560)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

องค์ความรู้ใหม่เชิงประจักษ์ด้านการบริหารสถานศึกษาบนความหลากหลายช่วงวัย โดยยืนยันว่าทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ยังคงสามารถอธิบายพฤติกรรมและความต้องการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในบริบทสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของไทยได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้ความต้องการทำงานในภาพรวมและรายด้านของครูและบุคลากรแต่ละช่วงวัยจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในระดับรายข้อพบความแตกต่างเชิงลึกที่สะท้อนลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชั่น โดยครูและบุคลากรช่วงวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวายให้ความสำคัญกับความต้องการด้านความอยู่รอด ขณะที่เจเนอเรชั่นซีให้ความสำคัญกับความต้องการด้านสัมพันธภาพและความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรเปลี่ยนจากแนวคิดการบริหารแบบเหมารวม ไปสู่การบริหารเชิงยืดหยุ่นที่คำนึงถึงความต้องการเชิงลึกตามช่วงวัย เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ลดช่องว่างระหว่างเจเนอเรชั่น และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร แยมบาล. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 17). บิ
ซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรภา ตันติชูเวช. (2557). แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเจเนอเรชันแอลฟาให้เหมาะสมกับบริบทของ
สังคมไทยในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- วารี ทิพย์เนตร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐภาคเอกชนใน
จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันดี พุทธคุณรักษา. (2568). การบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับเจเนอเรชันของครูโรงเรียนราชินีบูรณะ. การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน.
- สุมิตร สุวรรณ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัทเพชรเกษมพริ้น
ติ้ง กรุ๊ป.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2557). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทาง สู่การปฏิบัติ. โรง
พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2562). เทคนิคการบริหารงานบุคคล. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาชวี สุขหวาน. (2565). แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของท่าอากาศยานเชียงใหม่ ภายใต้ความ
หลากหลายช่วงวัยของบุคลากร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย. (2568). รายงานการประเมินตนเอง (SAR PSC School).
<https://sites.google.com/psc.ac.th/sarpschool/home>