

การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

TEACHER'S NEED ASSESSMENT CONCERNING THEIR WORK
MOTIVATION IN NAWAMIN SCHOOLS GROUP UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2



¹พชรคุณ จรุงคนธ์, ²สุดารัตน์ สารสว่าง และ ³มีชัย ออสุวรรณ

¹Phatchatakhun Charungkhon, ²Sudarat Sarnswang and ³Meechai Orsuwan

¹มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

¹Kasetsart University, Thailand

¹drink.c@ku.th, ²fedusdrs@ku.ac.th, ³meechai.o@ku.th

Received: October 26, 2024; **Revised :**November 27, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ 2) เพื่อวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ 3) เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 270 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) จากสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยประมาณการกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีค่าความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 เครื่องมือที่ใช้ในการ

¹นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยศึกษาความต้องการจำเป็นของครูเพื่อการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 องค์ประกอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของครูเพื่อการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสหวิทยา เขตตวันมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 จากการวิจัยพบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.26 ด้านที่มีบทบาทค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.26$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสุขในการทำงาน ($PNI_{Modified} = 0.22$) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.20$) น้อยที่สุด ตามลำดับ

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขในการทำงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The main purpose of this study were 1) To analyze the current state of work motivation among teachers In Nawamin Schools Group. 2) To analyze the desired state of work motivation among teachers In Nawamin Schools Group. 3) To evaluate and prioritize the motivational needs of teachers In Nawamin Schools Group. The sample used in the research were 250 teachers form schools in Nawamin group schools under the secondary educational service area office Bangkok 2. The researcher has determined the sample size. (Sample size) from the formula for checking the eye size of Yamane customers (1973) by examining the entire sample with a confidence value of 95% or an error of 0.05. The tool used for collecting data is a 5 -level rating scale questionnaire by studying The Needs Assessment of teachers for motivation in 3 sides. The statistics used are frequency, percent (%), average ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and the modified priority need index ($PNI_{Modified}$). The results were found that 1) The overall of the modified priority need index ($PNI_{Modified}$) were 0.20- 0.26. The highest modified priority need index ($PNI_{Modified}$) score was the school administrators' role

($PNI_{Modified} = 0.26$) The happiness at work ($PNI_{Modified} = 0.22$) and followed by the work motivation ($PNI_{Modified} = 0.20$)

Keywords: The school administrators' role, The happiness at work, the work motivation

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนหัวใจในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะพวกเขาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่เป็นตัวอย่างในการปรับเปลี่ยนกระบวนเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน หากผู้บริหารมีความตั้งใจ ทักษะ และระบบการบริหาร การปฏิรูปก็ยากจะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ล้วนต้องมีความเป็นมืออาชีพ และมีความสำคัญในระดับปฏิบัติความร่วมมือกับบุคลากรอื่นๆ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร สิ่งแรกที่ทุกคนมักมองคือ ตัวผู้บริหารว่าเป็นที่ยอมรับและศรัทธาเพียงใด การปฏิรูปการเรียนรู้จึงต้องเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหาร ให้พร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ใช้การจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นเยาวชนที่เป็นกำลังของชาติ ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาก็ยังคงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้ง 4 ฉบับ โดยมีใจความซึ่งมุ่งเน้นไปที่ ระบบการศึกษา มุ่งหวังให้การสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ในการใช้ชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติสุข สะท้อนให้เกิดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เปรียบเสมือนแผนที่นำทางที่ควบคุมและชี้แนะระบบการศึกษาของไทยให้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ พัฒนาระบบการจัดการศึกษา และปลูกฝังบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในบริบทเศรษฐกิจและสังคมระดับชาติและโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แรงจูงใจของบุคลากร ส่งผลต่อความทุ่มเท ประสิทธิภาพและผลงาน เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจสูงย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ผู้บริหารและตัวบุคลากรเอง ดังนั้น ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมความร่วมมือและนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายการเลือกใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม จะช่วยสร้างแรงจูงใจและผลักดันให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กาญจนา แคล้วคล่อง, 2555)

ครูในฐานะบุคลากรที่สำคัญในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับการดูแลให้มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติการณ์เป็นไปตามจุดมุ่งหมายสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ ครูจะเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูเป็นตัวเชื่อมโยงกับส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร กลุ่มครู หรือชุมชน และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูนั้นจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงาน (วัชรวิทย์ เจริญกุล, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะทำให้ได้ทราบ สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของครูในสหวิทยาเขตนี้ และเป็นข้อมูลในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายหลักของการบริหาร คือ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่คุณภาพงานของสถานศึกษา ซึ่งผู้ที่ใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้ครู เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เพื่อพัฒนาครูให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมรินทร์
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพที่ควรจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมรินทร์
3. เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์จำนวน 8 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 1,055 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) จากสูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) จำนวน 290 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกให้ตอบ (checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ จำนวน 40 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสภาพที่เป็นและสภาพที่ควรจะเป็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยการค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล

($PNI_{Modified}$) ซึ่งปรับปรุงโดย นางลักขณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) เป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง และการบรรยายประกอบได้ตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ในภาพรวม

สรุปผลองค์ประกอบทั้งหมด	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. องค์ประกอบบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา	3.81	0.80	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	0.26	1
2. องค์ประกอบความสุขในการ ทำงาน	3.88	0.83	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.22	2
3. องค์ประกอบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	3.92	0.80	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.20	3
ผลรวม	3.88	0.81	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด	0.22	

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.80) รองลงมาคือองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.80)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.50) และองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.49) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.22 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.26$) มี

อันดับสูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบความสุขในการทำงาน ($PNI_{Modified} = 0.22$) ส่วนอันดับต่ำสุด คือ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.20$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ผลสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย	4.07	0.70	มาก	4.77	0.45	มากที่สุด	0.17	5
2. ด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.81	0.83	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด	0.26	4
3. ด้านการเป็นผู้นำในสถานศึกษา	3.77	0.86	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด	0.28	3
4. ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา	3.64	0.70	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด	0.31	1
5. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	3.75	0.73	มาก	4.82	0.49	มากที่สุด	0.29	2
รวมเฉลี่ย	3.81	0.80	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด	0.26	-

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.70) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.86)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.49) และด้านการเป็นผู้นำในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.48) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.45)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมวินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหาร

สถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.26 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.31$) มีอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.29$) ส่วนอันดับต่ำที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ($PNI_{Modified} = 0.17$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบความสุข ในการทำงาน	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการครู	3.64	0.86	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด	0.28	1
2. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการครู	3.97	0.66	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด	0.20	2
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครู	3.95	0.85	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด	0.20	3
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู	4.18	0.74	มาก	4.77	0.47	มากที่สุด	0.14	4
ผลรวม	3.88	0.83	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.22	-

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.74) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.86)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.49) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.44) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.47) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.53)

เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบความสุขในการ

ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.22 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ($PNI_{Modified} = 0.28$) มีอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการครู ($PNI_{Modified} = 0.20$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครู ($PNI_{Modified} = 0.20$) ซึ่งมีค่าเท่ากัน ส่วนอันดับต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู ($PNI_{Modified} = 0.14$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI Modified	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม	4.07	0.78	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด	0.18	4
2. ด้านการสนับสนุนการได้ใช้ความรู้ความสามารถ	3.80	0.87	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด	0.21	3
3. ด้านการจัดการระบบให้ความช่วยเหลือ	3.81	0.81	มาก	4.77	0.53	มากที่สุด	0.25	1
4. ด้านการติดตามช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.87	0.78	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด	0.22	2
5. ด้านการให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.01	0.75	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด	0.18	4
ผลรวม	3.92	0.80	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด	0.20	-

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาสภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนการได้ใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.87)

เมื่อพิจารณาสภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนวมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการระบบให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนการได้ใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.58)

เมื่อพิจารณาเมื่อพิจารณาคำดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตนมินทร์ ในภาพรวมองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.20 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการจัดการระบบให้ความช่วยเหลือ ($PNI_{Modified} = 0.25$) มีอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดตามช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.22$) ส่วนอันดับต่ำสุด คือ ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.18$) และด้านการให้อิสระในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.18$) ซึ่งมีค่าเท่ากัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสหวิทยาเขตนมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีผลการวิจัยที่สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพที่เป็นอยู่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสหวิทยาเขตนมินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2

1.1 สภาพที่เป็นอยู่ขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีประเด็น รู้สึกพึงพอใจและภูมิใจเมื่อเห็นผลสำเร็จของงาน มีเฉลี่ยค่าสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.71) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจเมื่อเห็นผลสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ Herzberg (1982) ได้กล่าวถึงการพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ในส่วนของความสำเร็จของงาน (Achievement) ว่า ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ

1.2 สภาพที่เป็นอยู่องค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีประเด็น การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีเฉลี่ยค่าสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.72) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงกระทำ ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการรูปแบบหนึ่งในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำงานและมีแรงจูงใจให้ร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งที่จะให้ได้ผลผลิตสูง (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2542) สอดคล้องกับ Andrew (2011) ที่ได้ทำการศึกษา การทำงานอย่างมีความสุข ผลการศึกษาพบว่า ในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่ง

รอบๆ ตัว ก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่างๆ

1.3 สภาพที่เป็นอยู่องค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติตนตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก โดยมีประเด็น ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.58) และผู้บริหารมอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.71) มีค่าสูงสุดเท่ากันในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย กฎระเบียบจากกระทรวงศึกษาธิการ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆของสถานศึกษาผ่านมอบหมายงานแก่บุคลากรให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับ สุระชัย เอี่ยมสะอาด (2557) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม พบว่า ผู้บริหารต้องพิจารณากฎหมายโดยใช้หลักเหตุและผล และต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

2. สภาพที่ควรจะเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสหวิทยาเขตนวนรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2

2.1 สภาพที่ควรจะเป็นองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเป็นผู้นำในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น ผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.32) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ตามที่ สุพานี สถะภูวนิช (2549) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่เป็นการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ นูริยะห์ หะแว (2564) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นหลายๆด้าน ควรยึดการทำงานเป็นทีม ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานในทุกๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นองค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่า การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการครู และ ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการสอนให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.40) ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ การพัฒนาตนเองเป็นการสร้างอุปนิสัยที่ดี (สมิต อาชนิจกุล, 2543) มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงทักษะการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้กล่าวว่า トラบใดที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา

2.3 สภาพที่ควรจะเป็นองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การจัดการระบบให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปรึกษาขอความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.46) และ ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.53) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดเท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การขอคำปรึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นความต้องการรูปแบบหนึ่งที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือ (Murray, 1934) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความช่วยเหลือ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถือเป็นความรับผิดชอบรูปแบบหนึ่งในการประสานงาน หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Eisenberg (1979) ได้กล่าวว่า ความพยายามช่วยเหลือควรไม่มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

3. ความต้องการจำเป็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสหวิทยาเขตนมินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2

3.1 ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.25$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสาร วิธีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ความที่ดีและป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง หรือปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำการปรับเปลี่ยนทักษะการสื่อสารระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันแก่ข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ สอดคล้องกับ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย พบว่า สถานศึกษาควรเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และบุคลากรอื่นๆ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและง่ายในการติดต่อประสานงาน รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆภายในสถานศึกษา และต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับต่อกัน การติดต่อสื่อสารได้โดยง่ายและสะดวกจึงมีความสำคัญยิ่งในการสร้างความเข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.2 ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานของข้าราชการครู มีค่าดัชนีความต้องการมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.28$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความสุข ส่งผลให้ความรู้สึกของข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารและข้าราชการครูต้องร่วมมือกันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงาน ได้กล่าวว่า การแสดงอารมณ์ในทางบวก ความสนุกสนาน การแสดงออก การยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน การสร้างสรรค์ เมื่อการทำงานและการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จะทำให้การทำงานมีบรรยากาศส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดความสุขในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการกระตุ้น สร้างกำลังใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ตรงกับความสามารถของตน สอดคล้องกับ Andrew (2011) ได้ศึกษาการทำงานอย่างมีความสุขกล่าวว่า การทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบๆ ตัว ก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่างๆ

3.3 ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การจัดการระบบให้ความช่วยเหลือ มีค่าดัชนีความต้องการมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.25$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ เมื่อครูพบเจอปัญหาในการปฏิบัติงานจากการสอน หรือภาระงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งครูมีความต้องการข้อมูล ความรู้ หรือประสบการณ์จากผู้บริหารเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดเป็นแนวทางรูปแบบหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาด้านการให้ความช่วยเหลือ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาเป็นความสัมพันธ์รูปแบบหนึ่ง คือ มีการเรียนรู้งาน ช่วยเหลือเมื่อเกิดอุปสรรค แลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ (Herzberg, 1959) นอกจากนี้ Organ (1987) ได้กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมการทำงานรูปแบบหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ประสบปัญหา หรือกำลังต้องการความช่วยเหลือ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้สถานศึกษาเกิดความล้มเหลว ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ ฝึกฝนและพัฒนาให้สามารถใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเชี่ยวชาญ เพื่อลดปัญหาในการบริหาร เพราะการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานได้เหมาะสม 2. การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ สามารถยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนบรรยากาศสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรอื่นๆ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกิดเป็นลักษณะนิสัยที่มีความสุข และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่างๆ 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาปฏิบัติกับครูและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรศึกษาและวิเคราะห์วิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำมาปรับใช้กับครูและบุคลากรอื่นๆ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูและบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาล้วนมีความซับซ้อนของภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความต้องการ ความคาดหวังต่างๆ การให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมครูหรือบุคลากรอื่นๆ จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับทุกๆ ฝ่ายภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คล่องแคล่ว. (2555). *การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดกลางในจังหวัดกำแพงเพชร*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์

- นุริยะห์ หะแว. (2564). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพานี สถุขภูวนิช (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุระชัย เอี่ยมสะอาด. (2557) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนหัวหินวิทยาคม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Eisenberg, N. and Neal. (1979). Children's moral reasoning about their own spontaneous prosocial behavior. Development psychology, 15(2) : 228-229.
- Herzberg, Frederick. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Manion, J. (2003), Joy at work: Creating a positive work place. Journal of Nursing Administration, 33(12): 652-655.
- Organ. (1987). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Massachusetts: Lexington.
- Sharon S. Andrew. (2011). S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work. (Online). <http://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf>. February 8 2024
- Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row

