

ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

VARIABLES DISCRIMINATING THE CHARACTERISTICS OF 2
GENERATION'S TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHACHOENGSAO



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2565
KMITL-2022-ED-M-218-036

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

VARIABLES DISCRIMINATING THE CHARACTERISTICS OF 2
GENERATION'S TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA CHACHOENGSAO



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION PROGRAM
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2022

KMITL-2022-ED-M-218-036

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา
นักศึกษา	นายปริญญา ยินดียม
รหัสประจำตัว	61603058
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. ปริญญาธรรม ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 660 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ และการวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะที่สามารถจำแนกกลุ่มครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 19 ตัวแปรคุณลักษณะ ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต 2) ชอบการทำงานที่ท้าทาย และใช้ทักษะที่หลากหลาย 3) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน 4) สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 5) ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 6) ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง 7) สามารถทำงานเป็นทีมได้ 8) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง 9) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด 10) มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี 11) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง 12) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน 13) มองโลกในแง่ดี 14) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 15) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว 16) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก 17) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง 18) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป และ 19) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี โดยสมการจำแนกกลุ่มพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มครูช่วงวัย Generation X ได้ ร้อยละ 80 และกลุ่มครู Generation Y ได้ ร้อยละ 84.5 สมการนี้สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยเฉลี่ยได้ร้อยละ 82.3 และ แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีดังนี้ 1) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 2) มอบหมายงานตามความสามารถ 3) กำหนดบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน 4) ใช้เทคนิค SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน 5) ผู้บริหารมีข้อมูลครูเป็นรายบุคคล 6) พิจารณาถึงภาระงานครู 7) ใช้เทคนิค Knowledge Management (KM) 8) ส่งเสริมให้ทุก Generation มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 9) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 10) ใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) 11) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกฝ่าย 12) สร้างบทบาทความเป็นผู้นำ 13) ใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก 14) จัดสวัสดิการตามความเหมาะสม 15) ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาครู 16) ใช้กระบวนการนี้เทศอย่างไม่เป็นทางการ 17) นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดระบบสารสนเทศ และการประเมินผล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Variables Discriminating The Characteristics Of 2 Generation's TeachersInSecondary Schools Under TheSecondary Educational Service Area Chachoengsao
Student	Mr. Parinya Yindeeyom
Student ID.	61603058
Degree	MasterofScience in Industrial Education Educational Administration
Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Boonchan Seesan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the variables that distinguish teachers' characteristics in 2 age ranges of secondary schools. Under the Chachoengsao Secondary Education Service Area Office, the samples used in the research there were 660 teachers in secondary schools under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office, Academic Year 2021 by multistage randomization. Data was collected using a 5-level estimation scale questionnaire. which was consistent between 0.60 – 1.00 and had a reliability of 0.97 and analyzed the data by percentage. and discriminant analysis. Another objective was to study the school administration guidelines for collaboration between teachers of two ages of secondary school administrators under the Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office. data collection by interview method and analyze the data by content analysis.

The results of the research, objective No. 1 Found that the characteristics variables that could classify teachers in 2 age groups of secondary schools. Under the Chachoengsao Secondary Education Service Area Office, there are 19 characteristic variables, namely ,1) Focus on life balance, 2) Like challenging work and use a variety of skills ,3) Able to multitask at the same time ,4) Able to adapt to changes well ,5) Eager to learn and self-improvement, 6) Less adherence to the working class system 7) Able to work in teams ,8) High thinking and confidence ,9) Focusing on thought processes ,10) Yes Technological abilities, 11) Have less patience to work, 12) Look at the success of the job more than the way of working,13) Optimistic 14) Technology is part of life, 15) Prefers working together rather than listening to commands alone ,16) Lacks long term planning Or do not think much about the future, 17) believe in their own ideas, 18) like the leap forward. dislike the gradual process, and, 19) are able to

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

open up to situations well. The equations classified the groups predicting membership of the Generation X teachers at 80% and the Generation Y teachers at 84.5%. This equation can predict group membership by 82.3% on average. And the second objective found that the school administration guideline for collaboration between teachers of two ages of middle school administrators under the Secondary Education Service Area Office. Chachoengsao is as follows: 1) Manage with a quality system 2) Assign tasks according to abilities 3) Determine work roles clearly 4) Use SWOT techniques to create work strategies 5) Administrators have individual teacher information 6) Consider teachers' workload 6) Consider the teacher's workload 7) Use Knowledge Management (KM) techniques 8) Encourage all generations to be competent in technology 9) Promote teamwork 10) Use the Professional Learning Community (PLC) process 11) Build good interpersonal relationships 12) Build leadership roles 13) Use positive reinforcement techniques 14) Provide welfare as appropriate 15) Set goals for teacher development 16) Use informal supervision processes 17) Bring technology into the system. information and evaluation.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และขอบคุณเพื่อนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราที่กรุณาช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณคุณอดุลย์ วิริยาพันธ์ และพี่น้องหมวดไทย เพื่อนครูโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตศึกษาทุกท่านที่เอ็นดูผู้วิจัยและดำเนินการเรื่องเอกสารเป็นอย่างดี

คุณประโยชน์อันใดที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นพุทธบูชา และมอบแต่บิดา มารดา กับผู้มีพระคุณเป็นต้นด้วยคณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ปริญญา ยืนดียม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยได้ขับเคลื่อนมายาวนาน เกิดความเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ของการศึกษา โดยเฉพาะครู ทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กร การศึกษาในสมัยโบราณ เริ่มต้นจากสำนักราชบัณฑิตจัดการเรียนการสอนให้แก่สมาชิกในราชวงศ์และบุตรหลานข้าราชการ ส่วนวัดเป็นสถานที่เรียนของบรรดาบุตรหลานขุนนางและประชาชนทั่วไป โดยมีพระสงฆ์ผู้เชี่ยวชาญภาษาบาลีเป็นครูผู้สอน ต่อมาจึงมีโรงเรียนมิชชันนารี เป็นโรงเรียนที่ชาวตะวันตกได้เข้ามาเพื่อเผยแพร่ศาสนา ขณะเดียวกันก็สอนวิชาสามัญด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561 : 1) ต่อมาเกิดการปฏิรูปการศึกษา มีการจัดตั้งโรงเรียนแผนใหม่ และขยายผลการจัดการศึกษาออกไปเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน ก่อให้เกิดโรงเรียนสมัยใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561 : 3) ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบอันนำไปสู่การเป็นองค์กรทางการศึกษา ครูในอดีตยังยึดการสอนตามตำรา และสอนให้นักเรียนเชื่อตามคำสอนเนื่องจากการศึกษา ยังเน้นที่การอ่านออกและเขียนได้ด้วยสังคมไทยสมัยก่อนยังเป็นสังคมเกษตรกรรม เมื่อเวลาผ่านไป บทบาทของครูคือการสร้างความรู้ร่วมด้วยความช่วยเหลือจากอินเทอร์เน็ตที่ค่อนข้างจำกัด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561 : 3) จากช่วงเริ่มต้นของการที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดจนระยะต่อมาถึงปัจจุบัน ครู คือ ผู้ที่ร่วมสร้างองค์ความรู้ร่วมกับนักเรียน โดยมีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน (สุนันท์ สีสาย และไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2561 : 14) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนา คือ “ครู” เพราะครูมีบทบาทสำคัญในแง่ของการก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาโดยรอบด้านแก่ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า สร้างคุณูปการยิ่งต่อสังคม (อ้างถึงในสุนันท์ สีสาย. 2562 : 246) สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา เรื่องการจัดการศึกษาที่ว่าครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ตามบทบาทอย่างเต็มความสามารถ นอกจากเรื่องการสอนแล้วครูยังต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะด้วย (ราชกิจจานุเบกษา. 2556 : 72-75) แต่ด้วยสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละยุคสมัย ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนให้มีความแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ผู้คนที่เจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ก็จะได้รับปลูกฝังความคิด ความเชื่อ และค่านิยมสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบที่ส่งผลทำให้คนรุ่นหนึ่งของสังคมมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากคนอีกรุ่นหนึ่งอย่างชัดเจน (ชานนท์ ศิริธร. 2554 : 9) การเติบโตมาในแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกันทำให้แต่ละช่วงวัยมีลักษณะต่างกันซึ่งนักวิชาการต่างประเทศเรียกว่า “Generation” (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2559 : 11)

ช่วงวัย หรือ Generation หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดและเติบโตในสภาพแวดล้อม ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีประสบการณ์ ค่านิยม ทัศนคติ รวมถึงรูปแบบในการใช้ชีวิตที่คล้ายกัน (ภัสสร ราษฎร์ รวยธนาสมบัติ. 2558 : 7) สอดคล้องกับ ทศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554 : 12) ที่ได้ให้ความหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อประโยชน์ของสังคม โดยผู้ดูแลเนื้อหาเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันฯ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของเจเนอเรชัน ว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน เจเนอเรชันแบ่งตามช่วงปีเกิด ดังนี้ 1. เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946 – 1964 (พ.ศ.2489 - 2507) 2. เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ยัปปี้” (Yuppie) ซึ่งย่อมาจาก Young Urban Professionals คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965 – 1980 (พ.ศ. 2508 – 2523) 3. เจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือเรียกว่า มิลเลนเนียล (Millennial) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981 – 2000 (พ.ศ.2524 – 2543) (นิภา วิริยะพิพัฒน์ 2559 : 75-77) เมื่อคนทั้ง 3 รุ่นอายุต้องทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดความแตกต่างขึ้นในองค์กร ดังเช่นที่ Caleb Rosado (1999, 8) ได้กล่าวว่า ความแตกต่างจำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ 1. มิติปฐมภูมิ หรือแนวนอน (The primary or Horizontal) ซึ่งจะมุ่งเน้นไปทางชีววิทยาและความแตกต่างที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ การแสดงออกทางเพศ และความสามารถทางด้านร่างกาย 2. มิติทุติยภูมิ หรือแนวตั้ง (The secondary or vertical) จะมุ่งเน้นในด้านจิตวิทยา สังคม ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา การศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ เช่น คุณค่า จริยธรรม ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่า มิติทุติยภูมินั้นจะมุ่งเน้นถึงลักษณะความแตกต่างอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกของบุคคล ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั่นเอง อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ระหว่างบุคคล นำมาซึ่งความขัดแย้งในองค์กรจากปัญหาด้านช่วงวัย ซึ่งนักบริหารที่ดีต้องรับรู้และคำนึงถึง ความแตกต่างทางด้านอายุ และต้องคำนึงว่าบุคลากรหลายช่วงอายุซึ่งต้องทำงานร่วมกันและมักจะเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล (สุภัทมา ตันตยาภินันท์. 2554 : 59-64)

อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่แสดงออกถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน โดยวัยที่แตกต่างกันทำให้มีลักษณะของการทำงาน การแสดงความคิดเห็นรวมทั้งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ต่างกัน หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่หลายช่วงอายุ ซึ่งคนแต่ละรุ่นอายุ (Generation gap) ก็จะมีแนวคิดและมุมมองที่แตกต่างกัน บางครั้งช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์ แต่ในบางกรณีก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงานกันภายในองค์กร เนื่องจากมีแนวคิดในการทำงานมุมมองหรือโลกทัศน์ในการดำเนินชีวิต และความต้องการในหลายด้านที่แตกต่างกัน (กนกพันธุ์ 2555 : 135) ความขัดแย้งที่เกิดจากปัญหาเรื่องช่องว่างระหว่างวัยจะทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลหรือความรู้ ความคิดจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ นั้นขาดหายไป โดยสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2562 : online) กล่าวว่า ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย คือ ความไม่เข้าใจในแนวความคิดของคนแต่ละรุ่นนั่นเอง ซึ่งผลของการเกิดช่องว่างระหว่างวัยนี้ ไม่เพียงทำให้ความสัมพันธ์ของผู้อาวุโส และผู้ที่อ่อนวัยกว่ามีความห่างเหินกันมากขึ้น แต่ยังทำให้การเชื่อมโยงอดีตกับปัจจุบัน เกิดความไม่ต่อเนื่องกัน ช่องว่างระหว่างวัยจึงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยที่สุดของการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นหน่วยเล็ก ๆ อย่างคูรัก หรือครอบครัว เพราะช่องว่างก่อให้เกิด “ความต่าง” ทั้งประสบการณ์ มุมมอง การปฏิบัติงาน (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2560 : 2)

เมื่อมองในภาพรวมของสังคมจะพบว่าในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนต้องประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรที่เกิดจากช่องว่างระหว่างวัย แต่ในโรงเรียนกลับถูกมองว่าเป็นปัญหาเล็กน้อย หรือถูกมองข้ามไป สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่ผิดพลาดของผู้บริหารโรงเรียนหลายคน เพราะครูไม่ได้ทำการสอนเพียงอย่างเดียวแต่ต้องทำงานธุรการอื่น ๆ ด้วย (ธิตติยพัทธ์ อยู่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิตร. 2558 : 18) ความรู้สึกเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างวัยเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงภาพความสัมพันธ์ของประชากร ช่องว่างนี้เกิดขึ้นระหว่างผู้ที่อ่อนวัยกว่ากับผู้อาวุโส (สุวัฒนา วิบูลย์เศรษฐ์ และคณะ. 2536 : 22) จำนวนครูในโรงเรียนรัฐบาลที่ทยอยเกษียณอายุราชการออกไปตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2560 – 2562 ทั่วประเทศมีจำนวน 82,343 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา มีอัตราครูที่เกษียณ ตั้งแต่ปี 2560 – 2563 เป็นจำนวน 438 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา. 2564: Online) ซึ่งครูรุ่นใหม่ที่บรรจุเข้าทดแทนตำแหน่งครูผู้เกษียณอายุราชการดังกล่าว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างของประชากรครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา คือ มีครูครบ 3 เจนเนอเรชัน คือ เจนเนอเรชัน เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวายโดยในปีงบประมาณ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทราจะมีครูเจนเนอเรชัน เบบี้บูมเมอร์ทยอยเกษียณอายุราชการเป็นจำนวน 131 คน ทำให้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา เหลือครูส่วนใหญ่ คือ ครูในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และครูในเจนเนอเรชันวาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา. 2564: Online)

แนวคิดเรื่องช่วงวัย หรือเจนเนอเรชัน นับเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในโรงเรียนเป็นอย่างมากกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 ช่วงวัยจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จ ดังนั้น การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกจะช่วยให้ทราบว่าบุคคลสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างไร การวิเคราะห์ด้วยวิธีการนี้ นอกจากจะสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้แล้ว ยังสามารถบอกธรรมชาติบางอย่างของการจำแนกกลุ่มได้ด้วย เช่น บอกได้ว่าตัวแปรใดจำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน นั่นคือ สามารถบอกประสิทธิภาพ หรือน้ำหนักในการจำแนกของตัวแปรเหล่านั้น

ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนทราบถึงความแตกต่าง หรือคุณลักษณะของครูแต่ละช่วงวัย (เจนเนอเรชัน) จะทำให้ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้แก่ครูได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าใช้คนให้ถูกกับงาน นอกจากนี้ยังสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์กร

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่จำแนกคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของ 2 ช่วงวัย ได้แก่ ช่วง Generation X และ ช่วง Generation Y ดังนี้

1.3.1.1 Generation X

1.3.1.1.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ไว้ด้วยกัน 7 ประการ

1.3.1.1.2 ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ไว้ด้วยกัน 9 ประการ

1.3.1.1.3 มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 367) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ไว้ด้วยกัน 5 ประการ

1.3.1.1.4 กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ไว้ด้วยกัน 5 ประการ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะของ Generation X ได้ 20 รายการ ดังนี้

- (1) ไม่ชอบความเป็นทางการ
- (2) ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต
- (3) มีความคิดสร้างสรรค์
- (4) แต่งงานช้า
- (5) ต้องการงานที่มีอิสระ
- (6) ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร
- (7) ชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย และท้าทาย
- (8) พึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง
- (9) มองว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น
- (10) สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- (11) ชอบเสี่ยงและทำอะไรใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับกา
- (12) ต้องการความเป็นอิสระและการยอมรับ
- (13) ใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อสร้างความสุขให้ชีวิต
- (14) มีความทะเยอทะยาน
- (15) มีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ พัฒนาตนเอง
- (16) ชอบตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทน
- (17) ทำงานด้วยตนเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง
- (18) ไม่ทำอะไรตามกรอบ มีการคิดนอกกรอบ
- (19) ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง
- (20) เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ

ความสามารถของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.1.2 Generation Y

1.3.1.2.1 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย ไว้ด้วยกัน 6 ประการ

1.3.1.2.2 วิทยาลัยบริหารธุรกิจ (2559 : 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจเนอเรชัน วาย ไว้ด้วยกัน 10 ประการ

1.3.1.2.3 มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 367) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจเนอเรชัน วาย ไว้ด้วยกัน 5 ประการ

1.3.1.2.4 กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจเนอเรชัน วาย ไว้ด้วยกัน 7 ประการ

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์คุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย ได้ 23 รายการ ดังนี้

- (1) มีความคิดสร้างสรรค์
- (2) ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
- (3) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
- (4) ความอดทนในการทำงานน้อย
- (5) ทำงานเป็นทีมได้ดี
- (6) แสวงหาความแปลกใหม่ในการทำงาน
- (7) มีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง
- (8) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด
- (9) ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน
- (10) มองโลกในแง่ดี
- (11) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
- (12) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้
- (13) มีโอกาสอดใจและลาออกจากงานสูง
- (14) ไม่เคารพคนที่ตำแหน่ง แต่จะให้ความเคารพที่ตัวตนของบุคคล
- (15) มองว่าทุกเจเนอเรชัน คือผู้ร่วมงาน
- (16) เปลี่ยนงานบ่อย
- (17) ไม่ชอบระบบชนชั้นในการทำงาน
- (18) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำเพียงอย่างเดียว
- (19) เป็นคนช่างถาม และมีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ
- (20) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาวหรือไม่ได้คำนึงถึงอนาคตมากนัก
- (21) ความเป็นตัวของตัวเอง และเชื่อมั่นในตนเองสูง
- (22) ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป
- (23) สามารถเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่

เอกสารนี้แตกต่าง และความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะของเจเนอเรชัน เอ็กซ์ และ เจเนอเรชันวาย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ 33 รายการ ดังนี้

1. ไม่ชอบความเป็นทางการในการทำงาน
2. ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต
3. ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร
4. ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย
5. ชอบพึ่งพาอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเอง
6. มีมุมมองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น
7. สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
8. สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
9. ต้องการการยอมรับจากสังคม
10. สามารถใช้จ่ายเงินเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต
11. รักในความก้าวหน้าทางอาชีพ
12. ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
13. มีการตั้งคำถามกับชีวิต เช่น ทำไมต้องทน หากมีโอกาสที่ดีกว่า
14. มีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอ
15. ยึดระบบขั้นบันไดในการทำงานน้อยลง
16. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
17. มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง
18. ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด
19. มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี
20. มีความอดทนในการทำงานน้อยลง
21. มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน
22. มองโลกในแง่ดี
23. ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
24. มีโอกาสอดใจและเปลี่ยนงานสูง
25. ให้ความสำคัญที่ตัวตนมากกว่าตำแหน่งทางสายงาน
26. มองว่าคนทุกช่วงวัย คือผู้ร่วมงาน
27. ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว
28. มีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ
29. ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก
30. เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง
31. ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการค่อยเป็นค่อยไป
32. สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
33. มีมุมมองที่หลากหลาย

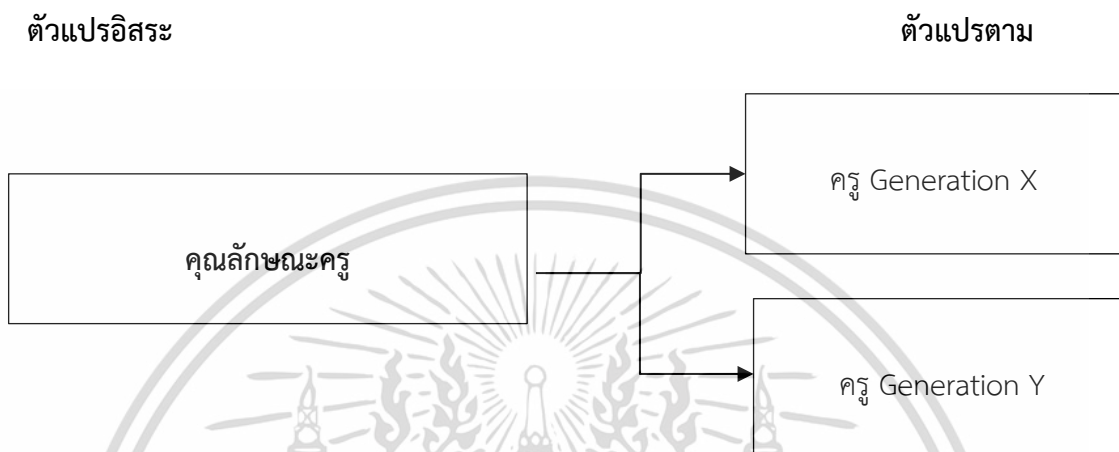
1.3.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกัน

ระหว่างครู 2 ช่วงวัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Allen (อ้างในจุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว. 2564 : 112) เกี่ยวกับหลักการบริหารแบบ POLC

จากกรอบแนวคิด ที่ 1.3.1 และ 1.3.2 ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้สร้างภาพกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

(1) ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1,622 คน จาก 29 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564

(2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 660 คน จาก 29 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 โดยใช้วิธีการกำหนดตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Joseph Hair (2013 : 107) การวิเคราะห์ โดยทั่วไปจะใช้ 20 เท่า ของจำนวน ตัวแปรอิสระใน Model การวิเคราะห์ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่

(1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ จำนวน 3 คน

(2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 2 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ จำนวน 33 ตัวแปร ดังนี้

1. ไม่ชอบความเป็นทางการในการทำงาน
2. ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต
3. ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร
4. ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย
5. ชอบพึ่งพาอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเอง
6. มีมุมมองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น
7. สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
8. สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
9. ต้องการการยอมรับจากสังคม
10. สามารถใช้จ่ายเงินเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต
11. รักในความก้าวหน้าทางอาชีพ
12. ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
13. มีการตั้งคำถามกับชีวิต เช่น ทำไมต้องทน หากมีโอกาสที่ดีกว่า
14. มีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอ
15. ยึดระบบขั้นต้นในการทำงานน้อยลง
16. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
17. มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง
18. ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด
19. มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี
20. มีความอดทนในการทำงานน้อยลง
21. มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน
22. มองโลกในแง่ดี
23. ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
24. มีโอกาสอดใจและเปลี่ยนงานสูง
25. ให้ความสำคัญที่ตัวตนมากกว่าตำแหน่งทางสายงาน
26. มองว่าคนทุกช่วงวัย คือผู้ร่วมงาน
27. ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว
28. มีเจตนาในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29. ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก
30. เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง
31. ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป
32. สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี
33. มีมุมมองที่หลากหลาย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ช่วงวัย หมายถึง แนวคิดที่แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มโดยใช้เงื่อนไขของช่วงปีเกิด โดยประชากรที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน เติบโตมาในช่วงการพัฒนาของสังคมที่ใกล้เคียงกัน มีช่วงชีวิตอยู่ในเหตุการณ์สำคัญ ต่าง ๆ ร่วมกัน และมีระบบความคิดใกล้เคียงกัน จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มคนช่วงวัยเดียวกัน หรือ เจเนอเรชันเดียวกัน

1.5.2 เจเนอเรชันเอ็กซ์ หมายถึง กลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2523 ซึ่งไม่เกี่ยวกับปีทำงาน

1.5.3 เจเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2524 – 2538 ซึ่งไม่เกี่ยวกับปีทำงาน

1.5.4 คุณลักษณะ หมายถึง รากฐานที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของครู โดยแสดงออกมาได้ 2 ประเภท คือ คุณลักษณะที่มองเห็น ประกอบด้วย บุคลิกภาพ การเดิน การทำงาน การแสดงออกทาง สังคม และคุณลักษณะที่มองไม่เห็น หรือคุณลักษณะที่อยู่ภายใน ประกอบด้วย ความรู้ ค่านิยม แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ชีวิต

1.5.6 คุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย หมายถึง ลักษณะของครู Generation X และครู Generation Y ประกอบด้วย 33 รายการ คือ 1) ไม่ชอบความเป็นทางการในการทำงาน 2) ให้ ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต 3) ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร 4) ชอบการ ทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย 5) ชอบพึ่งพาอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเอง 6) มี มุมมองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น 7) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลา เดียวกัน 8) สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 9) ต้องการการยอมรับจากสังคม 10) สามารถ ใช้จ่ายเงินเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต 11) รักในความก้าวหน้าทางอาชีพ 12) ชอบที่จะเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 13) มีการตั้งคำถามกับชีวิต เช่น ทำไมต้องทน หากมีโอกาสที่ดีกว่า 14) มี แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอ 15) ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง 16) สามารถทำงานเป็น ทีมได้ดี 17) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง 18) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด 19) มี ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี 20) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง 21) มองผลสำเร็จของงาน มากกว่าวิธีการทำงาน 22) มองโลกในแง่ดี 23) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 24) มีโอกาสอดใจ และเปลี่ยนงานสูง 25) ให้ความสำคัญที่ตัวตนมากกว่าตำแหน่งทางสายงาน 26) มองว่าคนทุกช่วงวัย คือผู้ร่วมงาน 27) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว 28) มีเงื่อนไขใน การทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ 29) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก 30)

เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง 31) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่อยไป32) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี 33) มีมุมมองที่หลากหลายทั้งการใช้ชีวิต และการทำงาน

1.5.6 แนวทางการบริหารการทำงานร่วมกัน หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการให้สถานศึกษามีศักยภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยสามารถตัดสินใจได้อย่างสมบูรณ์ เป็นการบริหารจัดการองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน(Planning) การจัดการองค์กร(Organizing) การนำ(Leading) การควบคุม (Controlling) เพื่อให้องค์กรได้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ ทั้งนี้ ประกอบด้วย มโนทัศน์ 2 ส่วน คือ 1. มโนทัศน์การบริหารงานตามโครงสร้าง และ 2. มโนทัศน์ เกี่ยวกับการบริหารที่เป็นพลวัต โดยคำนึงถึงความแตกต่างของครู 2 ช่วงวัย คือ กลุ่มครู Generation X และ กลุ่มครู Generation Y

1.5.7 ตัวแปรจำแนก หมายถึง ตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่ม สามารถจำแนกคุณลักษณะ ครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.5.8 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2564

1.5.9 ครู 2 ช่วงวัย หมายถึง ครูเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และครูเจนเอเรชั่นวาย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.5.10 โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้ารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
 - 2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลแต่ละช่วงวัย
 - 2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ
 - 2.2.2 ความหมายของช่วงวัย (Generation)
 - 2.2.3 การแบ่งช่วงวัย
 - 2.2.4 ความสำคัญของช่วงอายุ
 - 2.2.5 คุณลักษณะของ Generation X
 - 2.2.6 คุณลักษณะของ Generation Y
 - 2.2.7 ความแตกต่างของช่วงวัยที่มีผลต่อการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดังนี้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ถือกำเนิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีมติที่ประชุมสภาการศึกษาครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศการจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามมติดังกล่าวในระยะเริ่มต้น ได้กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาจำนวน 41 ศูนย์ และเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษาจำนวน 19 เครือข่าย พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จของการจัดการมัธยมศึกษา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ ได้ลงนามประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 โดยศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 5 ประกอบด้วยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา (เดิม) เลขที่ 410/1 ถนนมรุพงษ์ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทราและได้เปิดทำการศูนย์ เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม ต่อมามีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่มัธยมศึกษาชั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารจัดการศึกษา ชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยในส่วนเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ (อดุลย์ วิริยาพันธ์. 2557 : 13) ต่อมาในวันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2564 ได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 แยกออกเป็น 2 สำนักงานเขตโดยสิ้นเชิง คือ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (ราชกิจจานุเบกษา. 2564 : 4) มีหน้าที่ดูแล ระบบจัดการศึกษาเฉพาะในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทราทั้งหมด 11 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางคล้า อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอพนมสารคาม อำเภอราชสาส์น อำเภอสนามชัยเขต อำเภอแปลงยาว อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอคลองเขื่อน มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครนายก และจังหวัดปราจีนบุรี ในเขตความรับผิดชอบด้าน การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครนายก ปราจีนบุรี

ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดชลบุรี ในเขตความรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสระแก้ว และจังหวัดจันทบุรี ในเขตความรับผิดชอบด้าน การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ในเขตความรับผิดชอบของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2564 : online)

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งหมด 29 โรงเรียน โดยแบ่งตามเขตพื้นที่การปกครองได้ดังนี้ (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 แสดงชื่อโรงเรียนแยกตามเขตอำเภอ และจำนวนครู

ลำดับ	โรงเรียน	อำเภอ	ครู
1	เบญจมาราชรังสฤษฎ์	เมืองฉะเชิงเทรา	237
2	ตัดรุณี	เมืองฉะเชิงเทรา	168
3	วัดโสธรวรารามวรวิหาร	เมืองฉะเชิงเทรา	193
4	เบญจมาราชรังสฤษฎ์ 3 ชนะสงสารวิทยา	เมืองฉะเชิงเทรา	32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	อำเภอ	ครู
5	เบญจมาราชรังษฤษฎ์ 2	เมืองฉะเชิงเทรา	115
6	เตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุทธาธิบติ	เมืองฉะเชิงเทรา	28
7	เบญจมาราชรังษฤษฎ์ 5	เมืองฉะเชิงเทรา	18
8	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา	เมืองฉะเชิงเทรา	18
9	บางน้ำเปรี้ยววิทยา	บางน้ำเปรี้ยว	40
10	ดอนฉิมพลีพิทยาคม	บางน้ำเปรี้ยว	42
11	หมอนทองวิทยา	บางน้ำเปรี้ยว	36
12	ไผ่ดำพิทยาคม รัชม้งคลาภิเษก	บางน้ำเปรี้ยว	27
13	การทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิมรักษ์ (อนุสรณ์ วันเด็กแห่งชาติ)	บางน้ำเปรี้ยว	18
14	บางปะกง "บวรวิทยายน"	บางปะกง	68
15	พุทธรังสีพิบูล	บ้านโพธิ์	46
16	วิทยาราชภัฏรังสรรค์	บ้านโพธิ์	17
17	ผาณิตวิทยา	บ้านโพธิ์	11
18	วัดเป็ยมนิโครธาราม	บางคล้า	20
19	บางคล้าพิทยาคม	บางคล้า	15
20	หนองแห่นวิทยา	พนมสารคาม	26
21	กาญจนภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	พนมสารคาม	53
22	พนมสารคาม(พนมอดุลวิทยา)	พนมสารคาม	156
23	ราชสาส์นวิทยา	ราชสาส์น	16
24	สนามชัยเขต	สนามชัยเขต	68
25	ไผ่แก้ววิทยา	แปลงยาว	26
26	หนองไม้แก่นวิทยา	แปลงยาว	16
27	แปลงยาวพิทยาคม	แปลงยาว	38
28	มัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา	ท่าตะเกียบ	53
29	ก้อนแก้วพิทยาคม	คลองเขื่อน	21

ที่มา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2564 : Online)

2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับทิศทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (2564 : online) สามารถสรุปข้อมูลทิศทางการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
5. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เปี่ยมมืออาชีพ
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามบริบทของพื้นที่

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21
3. ผู้เรียนมีคุณธรรมและใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ผู้เรียนทุกกลุ่มได้รับโอกาสเข้าเรียนและพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ
5. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

ชื่อสัตย์ สามัคคี มีจิตบริการ

กลยุทธ์

1. จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความมั่นคงของสังคมไทย
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีความรู้ ความสามารถและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม
4. ส่งเสริมผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสและเสมอภาคเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
5. พัฒนาระบบการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

การกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มีการบูรณาการแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับกรม ระดับภาค ระดับกลุ่มจังหวัด ระดับจังหวัด อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองแนวทางศาสตร์พระราชา และยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มอำนวยการ กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนโยบาย และแผน ทำหน้าที่กำกับ ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา และมีสถานศึกษาเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. 2564 : online)

ภารกิจ / อำนาจหน้าที่

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา(4) กำกับดูแลติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนาสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 ข้อมูลเกี่ยวช่วงวัยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากการศึกษาข้อมูลช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2564 สามารถข้อมูลช่วงวัยได้ดัง ตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับช่วงวัยของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ลำดับ	โรงเรียน	ช่วงปีเกิด พ.ศ.2508- 2523	ช่วงปีเกิด พ.ศ.2524 – 2538	รวม
1	เบญจมาชรังษณ์	105	132	237

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ช่วงปีเกิด		รวม
		พ.ศ.2508- 2523	พ.ศ.2524 – 2538	
2	ดัดดรุณี	78	90	168
3	วัดโสธรวรารามวรวิหาร	87	106	193
4	เบญจมาราชรังสฤษฎ์ 3 ชนะ สงสารวิทยา	12	20	32
5	เบญจมาราชรังสฤษฎ์ 2	43	72	115
6	เตรียมอุดมศึกษาเป็ริงวิสุ ทธาธิบดี	11	17	28
7	เบญจมาราชรังสฤษฎ์ 5	7	11	18
8	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ฉะเชิงเทรา	6	12	18
9	บางน้ำเปรี้ยววิทยา	18	22	40
10	ดอนฉิมพลีพิทยาคม	17	25	42
11	หมอนทองวิทยา	16	20	36
12	ไผ่ดำพิทยาคม รัชมังคลา ภิเชก	12	15	27
13	การทำมาหากินวัดโพธิ์เฉลิม รักษ์ (อนุสรณ์วันเด็กแห่งชาติ)	8	10	18
14	บางปะกง "บวรวิทยายน"	28	40	68
15	พุทธรังสีพิบูล	22	24	46
16	วิทยาราชภัฏรังสรรค์	7	10	17
17	ผาณิตวิทยา	6	5	11
18	วัดเป็ยมณีโคธาราม	8	12	20
19	บางคล้าพิทยาคม	4	11	15
20	หนองแหนวิทยา	10	16	26
21	กาญจนภิเษกวิทยาลัย ฉะเชิงเทรา	24	29	53
22	พนมสารคาม(พนมอดุลวิทยา)	36	120	156
23	ราชสาส์นวิทยา	6	10	16
24	สนามชัยเขต	25	43	68
25	ไผ่แก้ววิทยา	10	16	26
26	หนองไม้แก่นวิทยา	6	10	16
27	แปลงยาวพิทยาคม	15	23	38
28	มัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา	17	36	53
29	ก้อนแก้วพิทยาคม	9	12	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ช่วงปีเกิด พ.ศ.2508- 2523	ช่วงปีเกิด พ.ศ.2524 – 2538	รวม
รวม		653	969	1622

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลแต่ละช่วงวัย

การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับช่วงวัยนี้นักวิจัย และนักการตลาดได้ทำการแบ่งประชากรออกเป็นช่วงวัยต่าง ๆ ตามช่วงอายุที่แตกต่างกันโดยใช้เกณฑ์การแบ่งจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่มีความสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองโลก ประวัติศาสตร์โลก ช่วงสงครามที่มีความสำคัญ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเองก็มีส่วนกำหนดความแตกต่างของช่วงวัย สิ่งที่กำลังกล่าวมาข้างต้นล้วนมีผลต่อแนวคิดพื้นฐานของคนในแต่ละช่วงวัย โดยแต่ละช่วงวัยเองก็ถูกหลอมรวมให้มีแนวคิด (Mindset) ค่านิยม ทักษะคิด มุมมองทางสังคมและการดำเนินชีวิตที่ตั้งที่ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556 : 40) ได้กล่าวว่า บุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่า คนรุ่นหนึ่ง ๆ ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ๆ โดยเกิดจากการหลอมเลี้ยงดูและประสบการณ์ที่สั่งสมมา

ช่วงอายุ หรือ Generation เกี่ยวข้องกับเรื่องของอายุ และวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับเวลา โดยนักวิชาการชาวตะวันตกโดยเฉพาะทางฝั่งอเมริกาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่เริ่มให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวคิดนี้เพราะทำให้สามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ Mannheim (1952 อ้างใน ทศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. 2554 : 12) หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุ เป็นสิ่งจำเป็นต่อพื้นฐานความเข้าใจโครงสร้างของสังคมที่มีทั้งความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่คนรุ่นใหม่เริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่คนรุ่นเก่า โดยแสดงถึงการสืบทอดสิ่งที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ สิ่งที่เป็นอยู่เดิม และสิ่งที่เป็นปัจจุบัน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผ่านทางแนวคิดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นถัดไป (Takatoshi. 2004 : 85) ความแตกต่างของ Generation นี้ เป็นที่มาของการทำให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสังคม ทั้งในระดับครอบครัว หน่วยงาน องค์กร และประเทศ หากเราสามารถทำการศึกษาวเคราะห์ และทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างคนแต่ละ Generation ในเชิงคุณลักษณะ แนวความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด แนวโน้มพฤติกรรม การใช้ชีวิต การบริโภคและวิธีการทำงานแล้ว หรือรู้ถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นได้อย่างถ่องแท้ ไม่เพียงเราจะเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น รวมถึงสังคม รอบข้างของเราได้มากขึ้นเท่านั้น เช่นเดียวกันกับองค์กรต่าง ๆ ก็สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการบริหารความแตกต่างของบุคคลในองค์กรได้ด้วย (Humphrey & Stokes. 2000 : 4)

2.2.1 ความหมายของคุณลักษณะ

นักวิชาการได้ทำการศึกษา และอธิบายความหมายเกี่ยวกับกับคำ “คุณลักษณะ” ไว้ ดังนี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2564 : online) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะ ว่าหมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ

Gordon และ (อ้างใน นิษามล พองน้ำ. 2557 : 6) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะเป็นเสมือนรากฐานของระบบประสาทของบุคคล เป็นโครงสร้างของระบบจิต ซึ่งทำหน้าที่ควบคุม หรือเป็นแกนเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมรวมทั้งช่วยสร้างความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่น คุณลักษณะ คือ บทบาทที่ชักจูงให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ จะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทุกรูปแบบ

Eysenck (อ้างในสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2559 : 19) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันในทางบุคลิกภาพ และพฤติกรรม พบว่าคุณลักษณะสำคัญมีอยู่ 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด ปกปิด (Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) และพฤติกรรมที่มั่นคง (Stability)

นักวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2564 : Online) ได้อธิบายคำว่า คุณลักษณะไว้ในบทความคุณลักษณะพื้นฐานทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะ การใช้ภาษา ความต้องการส่วนตัวของบุคคลคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวร หากคุณลักษณะไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทาง ทางเลือกในการกระทำเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image)

4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือสิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคม เห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง”

6. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้อวัยวะ ส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรืออย่างสั้น ๆ คือ บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง

จากแนวคิดที่นักวิชาการได้ทำการอธิบายความหมายของคำว่า “คุณลักษณะ” ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า คุณลักษณะ คือ รากฐานที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของบุคคล โดยแสดงออกมาได้ 2 ประเภท คือ คุณลักษณะที่มองเห็น เช่น บุคลิกภาพ การเดิน การทำงาน การแสดงออกทางสังคม และคุณลักษณะที่มองไม่เห็น หรือคุณลักษณะที่อยู่ภายใน เช่น ความรู้ ค่านิยม แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ชีวิต เป็นต้น

2.2.2 ความหมายของช่วงวัย (Generation)

ช่วงวัย หรือช่วงอายุ ซึ่งนักวิชาการต่างประเทศเรียกว่า Generation เป็นแนวคิดการแบ่งคนออกเป็นกลุ่ม ตามช่วงปีเกิด โดยนักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด (Oxford Learner's Dictionaries. 2020 : Online) ได้กำหนดความหมายของคำ “รุ่นอายุ หรือเจนเนอร์เรชัน หรือช่วงวัย” คือ คนที่เติบโตมาในรุ่นเดียวกัน หรือสังคมเดียวกัน มีความหวังหรือความฝันถึงอนาคตต่างจากคนรุ่นก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Karl Mannheim (อ้างใน ปภัสสรฯ ชัยวงศ์. 2557 : 24) อธิบายว่า ช่วงวัย คือ กลุ่มของบุคคลที่มีอายุไล่เลี่ยกัน (similar ages) เกิดและโตขึ้นมาอยู่ในชุมชน หรือชนชั้น (location) ใกล้เคียงกัน และมีประสบการณ์ ประวัติศาสตร์อันน่าจดจำร่วมกัน ซึ่งประสบการณ์เหล่านั้นได้หล่อหลอมให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีวิถีคิด และลักษณะนิสัยคล้ายกัน

Lyons Sean (2003 : 9) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิด และเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในรุ่นอายุเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน

Glass Amy (2007 : 98-103) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ ผู้ซึ่งมีประสบการณ์จากเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กันในสังคมหนึ่ง ๆ และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมกันกับคนรุ่นราวเดียวกัน

เดชา วัฒนไพศาล (2552 : 3) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าว ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวเดียวกัน

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554 : 12) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทัศนคติ พฤติกรรมและรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

ฉัตรนภา ตีละกุล (2555 : 10) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ การแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่น ๆ ตามช่วงวัย หรือช่วงอายุของคน

ทศพล กระจ่างน้อย (2555 : 7) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย คือ แนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลามาใช้อธิบายปรากฏการณ์ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ

ปภัสสรฯ ชัยวงศ์ (2557 : 25) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาไล่เลี่ยกัน เติบโตมาในกลุ่มหรือชุมชน ได้ผ่านประสบการณ์สำคัญในช่วงต้นหรือช่วงสำคัญของชีวิตร่วมกัน ประสบการณ์ดังกล่าวได้หล่อหลอมให้พวกเขา มีระบบคิด มีแรงบันดาลใจคล้ายกัน ส่งผลให้มีบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะโดยรวมร่วมกัน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2559 : 7) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีช่วงวัย เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่างระหว่างคนต่างรุ่น โดยแบ่งลักษณะของคนตามช่วงปีเกิด

ชนิดา รัตนชล (2562 : 9) ได้กล่าวว่า ช่วงวัย หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิด กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือช่วงปีเกิดเดียวกัน จะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มย่อยหรือแต่ละช่วงอายุจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต

จากความหมายที่นักวิชาการได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่า ช่วงวัย หมายถึง แนวคิดที่แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มโดยใช้เงื่อนไขของช่วงปีเกิด โดยประชากรที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน เติบโตมาในช่วงการพัฒนาของสังคมที่ใกล้เคียงกัน มีช่วงชีวิตอยู่ในเหตุการณ์สำคัญ ต่าง ๆ ร่วมกัน และมีระบบความคิดใกล้เคียงกัน จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มคนช่วงวัยเดียวกัน หรือ Generation เดียวกัน

2.2.3 การแบ่งช่วงวัย

การแบ่งช่วงวัย คือ การจัดลำดับคนตามช่วงปีเกิด ซึ่งได้มีการทำการศึกษาย่างแพร่หลาย และได้มีการจัดกำหนดกลุ่มช่วงวัยไว้ ดังนี้

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 16-17) ได้กล่าวถึงการแบ่งช่วงวัย ว่า การกำหนดช่วงอายุ หรือการกำหนด Generation ตามเกณฑ์ช่วงอายุ มีความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก ซึ่งการจัดกลุ่มในลักษณะนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิด และพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภค รวมไปถึงการทำงาน ทำให้เราเข้าใจคุณลักษณะของคนในแต่ละยุคสมัย โดยมองเรื่องของอายุคนเป็นเกณฑ์ มากกว่าอายุงาน โดยนักวิชาการและนักเขียนจำนวนมากได้ใช้แนวทางการแบ่งกลุ่มตามแนวคิดตะวันตก แบ่งคนทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ซึ่งเกิดประมาณช่วงปี พ.ศ. 2484 - 2503 กลุ่ม Generation X ซึ่งเกิดประมาณช่วงปี พ.ศ. 2504 - 2519 และกลุ่ม Generation วายซึ่งเกิดประมาณปี 2520 - 2535

ภัสสรณัฐ รวยธนาสมบัติ (2558 : 7) ที่ได้ศึกษาและแบ่งช่วงอายุตามช่วงปีเกิด ดังนี้

1. กลุ่มเกิดหลังสงครามโลก หรือ เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) คือ บุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 คนกลุ่มนี้จัดเป็นนักสู้ มีความอดทนสูง ทำงานหนัก มีความเชื่อมั่นในตัวเอง

2. Generation เอ็กซ์ (Generation X) คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2523 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจเริ่มถดถอย คนกลุ่มนี้ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. Generation วาย (Generation Y) คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2538 คนกลุ่มนี้จะเป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มีบุตรช้า โดยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เน้นการทำงานหนักเพื่อหวังผล มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการความสำเร็จ ชอบนวัตกรรม

สอดคล้องกับแนวคิดของ Andrew Shoaff (2012 : 106-114) ซึ่งปรับปรุงมาจากเกณฑ์การจัดกลุ่มตามแนวคิดตะวันตกของ Mannheim (1952) ที่ได้แบ่งกลุ่ม Generation ไว้ ดังนี้

1. Generation Babyboomers คือ ผู้ที่เกิด ระหว่าง พ.ศ. 2489 - พ.ศ. 2507

2. Generation X คือ ผู้ที่เกิด ระหว่าง พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2523

3. Generation Y คือ ผู้ที่เกิด ระหว่าง พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2538

จากแนวคิดของการแบ่งช่วงปีเกิด ของคนแต่ละช่วงวัย ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงปีเกิดตามแนวคิดของ Andrew Shoaff ซึ่งแบ่งกลุ่มคนตามช่วงปีเกิดเนื่องจากการแบ่งช่วงปีเกิดดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของนักวิจัยทั่วไป โดยในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเพียง 2 ช่วงวัย คือ ครูที่อยู่ในช่วง Generation เอ็กซ์ (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2523) และครูที่อยู่ในช่วง Generation วาย (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 - พ.ศ. 2538)

2.2.4 ความสำคัญของช่วงอายุ (Generation)

ช่วงอายุ หรือ Generation เกี่ยวข้องกับเรื่องของอายุ และวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับเวลา โดยนักวิชาการชาวตะวันตกโดยเฉพาะทางฝั่งอเมริกาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่เริ่มให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวคิดนี้เพราะทำให้สามารถเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ Mannheim (1952 อังโน ทัทศินัย ศรีกิตติศักดิ์. 2554 : 12) หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุ เป็นสิ่งจำเป็นต่อพื้นฐานความเข้าใจโครงสร้างของสังคมที่มีทั้งความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปรากฏให้เห็นผ่านกระบวนการต่าง ๆ ที่คนรุ่นใหม่เริ่มเข้ามามีบทบาทแทนที่ที่คนรุ่นเก่า โดยแสดงถึงการสืบทอดสิ่งที่ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ สิ่งที่เป็นอยู่เดิม และสิ่งที่เป็นปัจจุบัน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผ่านทางแนวคิดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นถัดไป (Takatoshi. 2004 : 85)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความแตกต่างของ Generation นี้ เป็นที่มาของการทำให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับสังคม ทั้งในระดับครอบครัว หน่วยงาน องค์กร และประเทศ หากเราสามารถทำการศึกษา วิเคราะห์ และทำความเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างคนแต่ละ Generation ในเชิงคุณลักษณะ แนวความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ แนวโน้มพฤติกรรม การใช้ชีวิต การบริโภคและวิธีการทำงานแล้ว หรือรู้ถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นได้อย่างถ่องแท้ ไม่เพียงเราจะเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น รวมถึงสังคม รอบข้างของเราได้มากขึ้นเท่านั้น เช่นเดียวกันกับองค์กรต่าง ๆ ก็สามารถนำผล การศึกษาที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ทางการบริหารความแตกต่างของบุคคลในองค์กร ได้ด้วย (Humphrey & Stokes. 2000 : 4)

ผู้วิจัยเลือกศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับรุ่นอายุ หรือ Generation เป็นส่วนใหญ่ เพราะในแต่ละประเทศต่างก็มี ประเพณี วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความเชื่อทางสังคมที่ต่างกัน ดังนั้นหากศึกษางานรุ่นอายุที่ทำการวิจัยในประเทศไทยก็จะได้ข้อมูลที่สามารถเทียบเคียงกับความ เป็นจริงได้

2.2.5 คุณลักษณะของบุคคล Generation X

2.2.5.1 ความหมายของบุคคล Generation X

เกริดา โคตรชาลี (2555 : 39) ได้กล่าวถึง Generation X หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 – 1979 คนใน Generation นี้เริ่มต้นทำงานในช่วงที่เศรษฐกิจเริ่มถดถอย ช่วงต้นทศวรรษ 1990 อีกทั้งยังเป็นช่วงลดจำนวนพนักงาน ส่งผลให้กลุ่มนี้ต้องตั้งใจกับการทำงาน เพื่อที่จะให้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่มีลักษณะในการทำงานคือ ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าที่จะทำงานเป็นทีม

บทความ “Babyboomer, GenX, GenY คุณอยู่กลุ่มไหน” (2551) สรุปว่าบุคคล Generation เอ็กซ์ หมายถึง บุคคลที่อยู่ในช่วง พ.ศ. 2508 – 2522 เป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะชอบทำ ภาระง่าย ๆ ไม่มีแบบแผนตายตัว ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว

ชนกพร ไพศาลพานิช (2554 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของ Generation X ว่า คือกลุ่มคนที่เกิดมาในช่วงระหว่างรอยต่อของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส คือ 2508 – 2523 ลักษณะของคน กลุ่มนี้คือ ชอบเสี่ยง

ฉัฐจุฑา นกจันทร์ (2555 : 117-125) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนกลุ่ม Generation X ดังนี้ คนกลุ่ม Generation X สามารถปรับตัวเข้ากับยุคสมัย หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อัน เป็นผลมาจากช่วงรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เป็นกลุ่มคนที่ชอบพึ่ง พาดตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยมองว่าการทำงานนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต สอดคล้องกับ ศศิมา ตุ่มนิลากาล (2560 : 34) ที่ได้กล่าวว่า คนใน Generation X มีลักษณะที่ชอบ พึ่งพาดตนเอง ทั้งในเรื่องการทำงาน รวมถึงเรื่องครอบครัว ส่งผลให้พวกเขามีอิสระทางด้านความคิด มากกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส อีกทั้งเกิดมาในช่วงที่เทคโนโลยีเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้คนกลุ่ม นี้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ เมทินี สิริสาร (2554 : 8) ยังได้ ทำการศึกษาและกล่าวถึงลักษณะของ Generation เอ็กซ์ดังนี้

1. ให้ความสำคัญแก่สิ่งที่ทำได้จริง (Pragmatic)
2. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)
3. มีความเป็นตัวของตัวเองสูง (strogly Independent)
4. พึ่งตนเองได้ (Self – Reliant)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีความต้องการเป็นเจ้าของกิจการโดยสายเลือด (Entrepreneur by Nature) และทำงานเสมือนเป็นผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractor) มากกว่าเป็นพนักงานบริษัทตลอดชีวิต

ศรักัญญา มงคลศิริ (2548 : 24) ได้กล่าวว่า คน Generation X หมายถึง เป็นคนรักอิสระ รักการเป็นเจ้าของกิจการ กล้าแสดงออก และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ชอบความจริงและไม่ชอบขั้นตอนและกฎระเบียบ เปลี่ยนงานบ่อยหลงไหลเทคโนโลยี ห่วงใยสุขภาพ ให้สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับลูก หลงใหลในตนเองและตราสินค้า และมีกำลังซื้อ

บุคคล Generation X เป็นผู้ที่ทำงานหนัก และมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรที่ตนทำงานด้วย แม้จะมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าผู้อาวุโสอื่น ๆ ในองค์กรก็ตามที่ ทั้งนี้ เนื่องจากคนกลุ่มนี้เคยมีประสบการณ์ได้เห็นได้สัมผัสผู้ใหญ่ที่รู้จักที่เคยถูกลดเงินเดือน หรือให้ออกจากงานเมื่อภาวะเศรษฐกิจไม่ดี ทั้งที่ผู้ใหญ่กลุ่มนั้นเป็นบุคคลที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างภักดีมาตลอด จึงทำให้ Generation X นี้ดิ้นรนที่จะต่อสู้เพื่อตัวเอง และสร้างจุดยืนของตนเองที่แตกต่างและโดดเด่นให้เหนือผู้อื่น มีจริยธรรมในการทำงาน เช่น มีความภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้บุคคล Generation X ยังต้องการความก้าวหน้า มักต้องการรู้ว่าตนเองมีฐานะเช่นไรในองค์กร สำคัญมากน้อยเพียงใด ต้องการให้มีการประเมินผลงานและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ แต่ Generation X หลงใหลในความสำเร็จน้อยกว่า จึงต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีระบบ มีหลักการ มีเป้าหมาย และแนวทางการทำงานที่ชัดเจน เชื่อมั่นว่าอนาคตจะดีกว่าวันนี้ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นคนที่อยู่ในโลกของปัจจุบัน ต้องการให้มีผู้คอยชี้แนะการทำงาน คนกลุ่มนี้ต้องการให้ฝ่ายบริหารคอยกระตุ้นและให้คำแนะนำในการทำงานแบบภาพรวม (Holistic Approach) ที่เกี่ยวข้องกันทั้งหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีความต้องการคนประเภทนี้ เพราะเป็นคนที่ทำงานดี ขยัน มีความยืดหยุ่น ทำงานโดยหวังผล (Action-Oriented) ทำงานได้อย่างอิสระหรือกำหนดแนวทางได้เอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในโลกแห่งการทำงานได้ดีหากได้รับการชี้แนะและการกระตุ้นจากผู้บริหารที่ดี Generation X จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างดี

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคล Generation X หมายถึง ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2523 เป็นกลุ่มคนที่ชอบทำอะไรไม่มีแบบแผนตายตัว และให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และเชื่อมั่นว่าอนาคตจะดีกว่าวันนี้

2.2.5.2 คุณลักษณะของบุคคล Generation X

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล (2559 : 10) ก็ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคล Generation X ไว้ว่าเป็นบุคคลที่ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ แต่งานซ้ำลง อยากทำงานที่มีความอิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานให้บริษัทใหญ่ ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ใหม่ ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครมากกว่าการทำงานที่พลเมือง

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกจำนวนหนึ่งที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของบุคคล Generation X ไว้โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ Generation X ไว้ด้วยกัน 7 ประการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ไม่ชอบความเป็นทางการ
2. ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต
3. มีความคิดสร้างสรรค์
4. แต่งงานช้า
5. ต้องการงานที่มีอิสระ
6. ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครมากกว่าเป็นพลเมือง
7. ชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย และท้าทาย

ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของGeneration X ไว้ด้วยกัน 9 ประการ ดังนี้

1. พึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง
2. มองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น
3. สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว (Work – Life Balance)

4. ชอบเสี่ยงและทำอะไรใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความยืดหยุ่น
5. มีความยืดหยุ่นต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ
6. ต้องการความเป็นอิสระและการยอมรับ
7. ใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อความเสพสุข
8. มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตนเอง
9. มีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

มนัสวี ศรีรินทร์ (2561 : 367) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของGeneration X ไว้ด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้

1. ชอบตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทน ในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น
2. ทำงานด้วยตนเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง
3. เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระ
4. มีความคิดสร้างสรรค์
5. ไม่ทำอะไรตามกรอบ มีการคิดนอกกรอบ

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของGeneration X ไว้ด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้

1. พึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
2. ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง
3. เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง
4. มองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต
5. สามารถสร้างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี

จากคำจำกัดความและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของGeneration X ที่นักวิชาการสามารถสรุปคุณลักษณะของบุคคลGenerationเอ็กซ์ได้ คือ

บุคคล Generation X เป็นบุคคลที่ชอบพึ่งพาตนเอง ส่งผลให้พวกเขามีอิสระทางความคิดมากกว่าคนรุ่นก่อน ทำให้คนกลุ่มนี้มีความรักในความอิสระในการทำงานมากกว่าคนรุ่นก่อน อีกทั้งบุคคลที่ตั้งใจกับการทำงาน เพื่อที่จะให้ตนประสบความสำเร็จในอาชีพ แต่ก็มีลักษณะที่ชอบเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สแกนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้แล้วยังชอบทำอะไรง่าย ๆ สบาย ๆ ส่งผลให้ไม่ชอบงานที่เป็นทางการ หรืองานที่มีพิธีการมากนัก ยังเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทำให้คนกลุ่มนี้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้ค่อนข้างดี ชอบพึ่งพาความสามารถของตนเอง ทำให้สามารถจัดสมดุลทางด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดี มีความคิดอิสระ และสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้จริง อยู่ในโลกของความเป็นจริง บุคคล Generation X ต้องการให้มีภาระเงินทางผลงานและความสามารถของตน แต่ก็ได้หลงใหลในความสำเร็จ จึงทำให้คนกลุ่มนี้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้คนกลุ่มนี้ต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีระบบ มีหลักการ มีเป้าหมาย

ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของบุคคล Generation X ได้ทั้งสิ้น 20 รายการ ดังนี้

- 1) ไม่ชอบความเป็นทางการ
- 2) ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต
- 3) มีความคิดสร้างสรรค์
- 4) แต่งงานช้า
- 5) ต้องการงานที่มีอิสระ
- 6) ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัครมากกว่าเป็นพลเมือง
- 7) ชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย และท้าทาย
- 8) พึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง
- 9) มองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น
- 10) สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work – Life Balance)
- 11) ชอบเสี่ยงและทำอะไรใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความยืดหยุ่น
- 12) ต้องการความเป็นอิสระและการยอมรับ
- 13) ใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อสร้างความสุขให้ชีวิต
- 14) มีความทะเยอทะยาน
- 15) มีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 16) ชอบตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทน ในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น
- 17) ทำงานด้วยตนเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง
- 18) ไม่ทำอะไรตามกรอบ มีการคิดนอกกรอบ
- 19) ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง
- 20) เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง

2.2.6 คุณลักษณะของบุคคล Generation Y

2.2.6.1 ความหมายของบุคคล Generation Y

Zemke Raines and Filipczak (2000) ได้กล่าวว่า คน Generation Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี ค.ศ. 1980 – 2000 (พ.ศ. 2523 – 2543)

นริศรา สุระวิญญู (2559 : 11) ได้กล่าวว่า Generation Y หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2524 – 2538 เป็นเด็กยุคใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีความสามารถสูงด้านเทคโนโลยี และชอบทำงานด้วยความอิสระ

วิทวัส สุระเศรษฐ์ (ม.ป.ป) ได้กล่าวว่า Generation Y หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2538 เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เป็นวัยที่เข้าสู่วัยทำงาน โดยมีลักษณะนิสัย ชอบแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ เชื่อว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นต้องทำงานหนัก

รัตนภิมล ศรีทองสุข พัทณี เขยจรรยา (2560 : 6) ได้กล่าวว่า คน Generation Y หมายถึง คนที่เกิดช่วง พ.ศ. 2523 -2538 เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ que เริ่มทำงานจนถึงระดับผู้บริหารระดับกลาง ความเป็นตัวของตัวเองสูง ความอดทนต่ำ มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานบ่อย ค่อนข้างกับเทคโนโลยี มองการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในแง่บวก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วารี ทิพย์เนตร (2560 : 15) ได้กล่าวว่า บุคคล Generation Y หมายถึง คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2543 และกำลังเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ในยุคปัจจุบันและในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนกลุ่มนี้เพิ่งเข้าสู่วัยทำงาน กำลังเรียนจบ ปริญญาตรีและโท เป็นคนที่เติบโตมากับความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองการปกครอง ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคล Generation Y คือ บุคคลที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2538 เป็นบุคคลที่โตมาพร้อมการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม และเทคโนโลยี มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออก มีความอดทนต่อการทำงานน้อยกว่าคนรุ่นก่อน เป็นคนรุ่นใหม่ในองค์กร หรือกำลังเป็นผู้บริหารระดับกลาง

2.2.6.2 คุณลักษณะของบุคคล Generation Y

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550 : 22-25) ได้ทำการศึกษาถึงแนวโน้มลักษณะพฤติกรรมของ Generation Y ดังนี้

(1) เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดและทัศนคติเป้าหมาย รวมถึงการแต่งกาย วิธีการแต่งกาย การพูด รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นเหมือนใคร และยืนหยัดความคิดเห็นของตนเอง และไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ

(2) ความอดทนน้อย ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อ หิว ร้อน เหนื่อย หรือว่างจะแสดงออกอย่างจริงจัง และยังมีภูมิต้านทานทางด้านจิตใจน้อยกว่า Generation อื่น ๆ คนกลุ่มนี้จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากรางานสูง และหาไม่ผลการทำงานที่ดีมากแต่มีโอกาสความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าอื่น

(3) มีความอยากรู้อยากเห็น มักเกิดความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อยๆ เมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

(4) Generation Y นิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใด ๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งมีการควบคุมที่เข้มงวด ก็ยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือแหกกฎมากขึ้นเท่านั้น นอกจากกฎระเบียบแล้ว Generation Y ไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ เท่าไหร่

(5) มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจน และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร หากองค์กรไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

(6) คู่ันเคยกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตใน CyberSpace

(7) ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้ว่า ไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าแต่ก็กล้าเสี่ยง อยากรลอง รู้สึกตื่นเต้นเร้าใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ อยากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากทำงานซ้ำ ๆ ก็จะมีรู้สึกเบื่อ

(8) กระตือรือร้น มีความคล่องตัว ทำงานเร็วบางครั้งก็ทำให้ขาดความรอบคอบ แต่เมื่อใดที่ต้องทำงานในสิ่งที่ไม่ชอบจะรู้สึกเบื่อหน่าย

(9) มองโลกในแง่ดี เมื่อจะทำอะไรก็มักคิดในเชิงบวกหรือคิดในแง่ดีกว่า ทุกอย่างเป็นไปได้และประสบความสำเร็จรวมทั้ง ยังมีทัศนคติที่ดีต่อ Generation อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาสมัยใหม่ ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

(11) มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ Generation Y เป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง Generation Y ไม่ค่อยพบความประหม่า หรือเงินอายเมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

(12) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ผู้ที่มีอายุสูงกว่า หรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติ แต่หากจะเคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุสน้อยกว่าก็ไม่มีผล

(13) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงาน Generation วายจึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทศนคตินี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก โดยแนวโน้มพฤติกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับ Glass ซึ่งได้กล่าวว่า ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ ไม่ต้องการคำแนะนำว่าควรหรือไม่ควรทำอะไร แต่ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน สอดคล้องกับ Howe and Strauss (2000 : 75) ที่ได้กล่าวว่า คนกลุ่ม Generation Y นั้นเป็นกลุ่มคนที่มองโลกในแง่ดี ชอบทำงานเป็นทีม ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ ฉลาดยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต นอกจากนี้ พลุ เดชะรินทร์ (2552 : Online) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงาน ของคน Generation Y ไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีม คนกลุ่มนี้ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียวง่าย ๆ โดยไม่สูงส่งกับใคร ทั้งนี้พวกเขาต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมผัสกับผู้อื่น และต้องการสถานที่ทำงานที่มีลักษณะเปิดโล่งที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยากทำงานในสถานที่ที่สามารถเข้าถึงหรือติดต่อเพื่อนร่วมงานและเจ้านายได้สะดวกตลอดเวลา

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2559 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคล Generation Y ไว้ว่าเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน ค้นคว้ากับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่นแต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าไร

Wilson และ Field (2007 อ้างใน ชนกพร ไพศาลพานิช. 2554 : 3) ได้มีการแบ่งพฤติกรรมของ Generation Y ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) Multi-tasking หมายถึง กลุ่มที่มักจะทำตัววุ่นวายอยู่เสมอ และสามารถทำหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน อีกทั้งเป็นกลุ่มที่เก่งเรื่องข้อมูลข่าวสารพร้อมจะกำจัดข้อมูลต่าง ๆ ที่รู้สึกตัวเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสนใจได้อย่างทันที 2) Creativity หมายถึง กลุ่มที่ชอบแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งชอบเสาะหาสินค้าต่าง ๆ ที่สามารถแสดงถึงตัวตน โดยเฉพาะพวกสินค้าที่มีจำนวนจำกัด (Limited Edition) จะสามารถดึงดูดกลุ่มคนเหล่านี้ได้เป็นอย่างดี และ 3) Immediacy หมายถึง กลุ่มที่ชอบทำตามกระแส มักต้องการที่จะครองสินค้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่เป็นกลุ่มที่ให้คุณค่ากับสิ่งที่ได้มาด้วยความรวดเร็วฉับพลัน

เกริดา โคตรชาลี (2555: 39-56) ทำการศึกษาพบว่ากลุ่มคน Generation Y เติบโตมาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงมาก ทั้งในเรื่องของสังคมและเศรษฐกิจ ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานมากขึ้น มีการใช้คอมพิวเตอร์อย่างแพร่หลาย ปัญหาคนเร่ร่อนและยาเสพติด เศรษฐกิจเติบโตอย่างก้าวกระโดดทำให้ไร้เสถียรภาพ ในช่วงของยุค Generation Y เรียกได้ว่าเป็นยุคของเทคโนโลยีและสังคม

ไร้สาย รวมถึงอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมให้การติดต่อในสังคมกลายเป็นสังคมไร้พรมแดนมากยิ่งขึ้น จนเกิดเป็นการรวมตัวกันของเหล่าประชาคมโลก (Global Citizen)

ฤทธิจักร คชะ (2554 : 20) กล่าวว่าคนกลุ่มนี้นิยมการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร เพราะมีลักษณะรูปแบบเป็นการสื่อสารสองทางซึ่งสามารถโต้ตอบได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้คน Generation Y มักไม่ค่อยอดทน และให้คุณค่ากับการรวมกลุ่มและติดต่อข่าวสารกับเพื่อนมากกว่า ดังนั้นเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่พวกเขาจะใช้ในการติดต่อสื่อสารกัน สำหรับการส่งอีเมลนั้นคนใน Generation นี้จะมองว่าเป็นเรื่องล้าสมัยไปแล้ว เนื่องจากคนในกลุ่มของ Generation Y นิยมการส่งข้อความ หรือแสดงความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนในสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก หรือ ทวิตเตอร์มากกว่า

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกจำนวนหนึ่งที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของบุคคล Generation Y ไว้โดยผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559 : 10) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ Generation Y ไว้ด้วยกัน ประการ ดังนี้

1. มีความคิดสร้างสรรค์
2. ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน
3. มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
4. ความอดทนในการทำงานน้อย
5. ทำงานเป็นทีมได้ดี
6. ไม่แสวงหาความแปลกใหม่ในการทำงาน

ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ Generation Y ไว้ด้วยกัน 10 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดเป็นเป็นของตนเองค่อนข้างสูง
2. ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด
3. ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการ
4. มองโลกในแง่ดี
5. ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
7. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้
8. มีโอกาสอดใจและลาออกจากงานสูง
9. ไม่เคารพที่ตำแหน่ง แต่จะให้ความเคารพที่ตัวตนของบุคคล
10. มองว่าทุก Generation คือผู้ร่วมงาน

มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 367) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ Generation Y ไว้ด้วยกัน 5 ประการ ดังนี้

1. มีความอดทนน้อยลง สมาธิสั้นลง
2. เปลี่ยนงานบ่อย
3. ไม่ชอบระบบชนชั้นในการทำงาน
4. ชอบการทำงานเป็นทีม
5. ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำเพียงอย่างเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ Generation Y ไว้ด้วยกัน ประการ ดังนี้

1. เป็นคนช่างถาม และมีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ
2. ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาวหรือไม่ได้คำนึงถึงอนาคตมากนัก
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง และเชื่อมั่นในตนเองสูง
4. ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบกฎ กติกา ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป
5. สามารถเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง และความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ
6. ใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยี
7. มีความสามารถในการทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

จากคำจำกัดความและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของ Generation Y ที่นักวิชาการอาจกล่าวได้ถึงคุณลักษณะของบุคคล Generation Y ได้ คือ

บุคคล Generation Y เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง มีวิถีคิดและรูปแบบการใช้ชีวิตแบบฉบับของตนเองทำให้ไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ หรือไม่ชอบปฏิบัติตามประเพณีนิยมเท่าที่ควร มีภูมิต้านทานทางจิตใจน้อย ทำให้เมื่อไม่พอใจในการทำงานจึงมีโอกาสสูงที่จะลาออกหรือเปลี่ยนสายงาน อีกทั้งมีความอยากรู้อยากเห็น และแสวงหาให้ได้มาซึ่งคำตอบจากการทำงาน จึงมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความทะเยอทะยานสูง และมีความภักดีต่อองค์กรต่ำ แต่มีความภักดีต่อวิชาชีพค่อนข้างมากกว่า จึงทำให้ไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนองค์กร หากคิดว่าองค์กรไม่ตอบโจทย์เป้าหมายของตน เนื่องจากเติบโตมากับเทคโนโลยีจึงมักนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานมีความคิดสร้างสรรค์ และชอบการเปลี่ยนแปลง เพราะมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่า และสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของบุคคล Generation Y ได้ทั้งสิ้น 23 รายการ ดังนี้ 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน 3) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 4) ความอดทนในการทำงานน้อย 5) ทำงานเป็นทีมได้ดี 6) แสวงหาความแปลกใหม่ในการทำงาน 7) มีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง 8) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด 9) ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน 10) มองโลกในแง่ดี 11) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 12) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ 13) มีโอกาสถอดใจและลาออกจากงานสูง 14) ไม่เคารพคนที่ตำแหน่ง แต่จะให้ความเคารพที่ตัวตนของบุคคล 15) มองว่าทุกเจเนอเรชัน คือผู้ร่วมงาน 16) เปลี่ยนงานบ่อย 17) ไม่ชอบระบบชั้นชั้นในการทำงาน 18) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำเพียงอย่างเดียว 19) เป็นคนช่างถาม และมีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ 20) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาวหรือไม่ได้คำนึงถึงอนาคตมากนัก 21) มีความเป็นตัวของตัวเอง และเชื่อมั่นในตนเองสูง 22) ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบกฎ กติกา ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป 23) สามารถเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง และความหลากหลายในแง่มุมต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.7 ความแตกต่างของช่วงวัยที่มีผลต่อการทำงาน

Pew Research Center (2012 อ้างใน ขวัญชนก กลมศุภจินดา. 2557 : 18) ได้กล่าวถึงผลสำรวจของรูปแบบการดำรงชีวิตในแต่ละGenerationของประเทศสหรัฐอเมริกา ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้คนแต่ละGenerationมีความแตกต่างกัน ผลวิจัยสรุปออกมาได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้คนแต่ละรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน

senior generation (ก่อนปี 1945)	Babyboomers (1946 – 1964)	GenerationX (1965 – 1979)	GenerationY (1980-2000)
สงครามโลกครั้งที่2 (14%)	จริยธรรมในการ ทำงาน (17%)	เทคโนโลยี (12%)	เทคโนโลยี (24%)
เศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ (14%)	ความเคารพนับถือ (14%)	จริยธรรมในการ ทำงาน (11%)	วัฒนธรรมดนตรี (11%)
ความฉลาด (13%)	ค่านิยม/ศีลธรรม (8%)	อนุรักษ์นิยม (7%)	เสรีนิยม (7%)
ความซื่อสัตย์ (12%)	เป็นประชากรกลุ่ม ใหญ่ (6%)	ความฉลาด (6%)	ความฉลาด (6%)
สงครามโลกครั้งที่2 (14%)	จริยธรรมในการ ทำงาน (17%)	เทคโนโลยี (12%)	เทคโนโลยี (24%)

ที่มา : ขวัญชนก กลมศุภจินดา (2557 : 18) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการแสดงตัวตนของเจนเนอเรชั่น : กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจนเนอเรชั่นวาย

จากตารางที่ 2.3 แสดงปัจจัยที่ทำให้คนแต่ละรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบตั้งแต่ Senior generation Babyboomers GenerationX Generation Y ดังนี้

1. คนรุ่น Senior generation มีปัจจัยที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ 1) อยู่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 14 2) ใช้ชีวิตในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่คิดเป็นร้อยละ 14 3) มีความฉลาดคิดเป็นร้อยละ 13 4) มีความซื่อสัตย์คิดเป็นร้อยละ 12 5) มีจริยธรรมในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 10

2. คนรุ่น Babyboomers มีปัจจัยที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ 1) มีจริยธรรมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 17 2) มีความเคารพนับถือ คิดเป็นร้อยละ 14 3) มีค่านิยมและศีลธรรม คิดเป็นร้อยละ 8 4) เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 6 5) มีความฉลาด คิดเป็นร้อยละ 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คนรุ่น Generation X มีปัจจัยที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ 1) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 12 2) มีจริยธรรมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 11 3) มีความอนุรักษนิยม คิดเป็นร้อยละ 7 4) มีความฉลาด คิดเป็นร้อยละ 6 5) มีความเคารพนับถือคิดเป็นร้อยละ 5

4. คนรุ่น Generation Y มีปัจจัยที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ 1) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 24 2) มีวัฒนธรรมดนตรี คิดเป็นร้อยละ 11 3) ความเป็นเสรีนิยม คิดเป็นร้อยละ 7 4) มีความฉลาด คิดเป็นร้อยละ 6 5) การแต่งกาย คิดเป็นร้อยละ 5

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคคล Senior generation มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ การใช้ชีวิตช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และการใช้ชีวิตช่วงเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 14 มากที่สุดใน 5 ปัจจัยที่ทำให้คน Senior generation แตกต่างจากคนรุ่นอื่น ส่วนบุคคล Babyboomers มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ จริยธรรมในการทำงาน พบว่าคิดเป็นร้อยละ 17 ซึ่งมากที่สุดใน 5 ปัจจัยที่ทำให้คน Babyboomers ต่างจากคนรุ่นอื่น และเป็นค่าน้ำหนักที่มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นอื่น ส่วนคนรุ่น Generation X Generation Y มีปัจจัยที่ทำให้ 2 กลุ่มนี้แตกต่างจากคนรุ่นอื่น คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี พบว่า คน Generation X มีความสามารถด้านเทคโนโลยี ร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับคนรุ่น Generation Y ซึ่งก็มีปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ทำให้ต่างจากคนรุ่นอื่น คิดเป็นร้อยละ 24 ซึ่งมากกว่า คนรุ่น Generation X ถึง ร้อยละ 12 สอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2554 : 186 -189) ที่กล่าวว่า บุคคล Generation Y ใช้เวลาในชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับโทรศัพท์มือถือ อีเมล และอินเทอร์เน็ต เมื่อต้องการข้อมูลก็สามารถคลิกค้นหาได้ทันที จึงเคยชินกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองโดยลำพังด้วยวิธีง่าย ๆ และมักปฏิเสธที่จะรับรู้และแก้ไขปัญหาของคนอื่น จะสนใจแต่งานรับผิดชอบเฉพาะของตนเอง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของ Generation X และ Generation Y ดังตาราง

ตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะระหว่าง Generation X และ Generation Y

ช่วงปีเกิด/พ.ศ.	Generation X / 2508-2522	Generation Y / 2523-2542
คุณลักษณะ	<ul style="list-style-type: none"> - รักอิสระ - ไม่ชอบอยู่ในกรอบหรือกฎเกณฑ์ - ชอบพึ่งพาตนเอง - ไม่ค่อยให้ความเคารพผู้อาวุโส - สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน - ไม่ให้ความร่วมมือกับองค์กร - มีความคาดหวังใน ความก้าวหน้าสูง - วัตถุนิยม 	<ul style="list-style-type: none"> - มองโลกในแง่ดี - ใจร้อน รักความสะดวกสบาย - มีความอดทนต่ำ - นำเทคโนโลยีมา เป็นส่วนหนึ่งใน การทำงาน - ทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน - เลือกรับผิดชอบ - ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัว - มีจิตสาธารณะ - มีความคาดหวังในอนาคต

ที่มา : พิชากร จวงวานิชย์ (2560 : 40)

จากตาราง 2.3 แสดงให้เห็นว่าจะเห็นได้ว่าแต่ละเจนเนอเรชันมีคุณลักษณะที่ต่างกัน ไปคนละทิศทาง จากการการศึกษาของ นักวิชาการตะวันตกที่ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ 1) ความสุขในที่ทำงาน 2) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนตัว (Work-life balance) 3) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) 4) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ขององค์กร และ 5) ความเชื่อใจไว้วางใจผู้บังคับบัญชา ของบุคคลที่ทำงานภายในองค์กรขนาดใหญ่หลาย ๆ แห่งในซานฟรานซิสโกประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 2,000 คน พบว่า ในด้านความสุขในที่ทำงานนั้น ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย คิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับพวกเขา เพราะการจะทำงานภายในองค์กรนั้น เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างจะต้องมีความสุขกับงานที่ทำด้วย และทำให้มีความอยากทำงานมากขึ้นด้วย ในด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายคิดว่าการจะทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ก็คิดเห็นเช่นเดียวกันกับเจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นยายนั้นคิดว่า การที่พวกเขาจะเลือกทำงานและคงอยู่กับองค์กรนั้น องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ยังคิดว่าประเด็นนี้ยังไม่ใช่สิ่งสำคัญ ด้านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ขององค์กรนั้น เป็นประเด็นที่น่าตกใจ ถึงแม้ว่าในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และยายนั้นจะมีความเข้าถึงในเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต แต่ประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนคนทั้งหมดในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย พวกเขาเลือกที่จะไม่ติดตามและไม่ให้ความสนใจกับสื่อสังคมออนไลน์ขององค์กร ในด้านความเชื่อใจไว้วางใจเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย มีความเชื่อใจและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาโดยตรงมากกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอื่น ๆ ที่อยู่ภายในซึ่งในเจนเนอเรชั่นยามีเปอร์เซ็นต์คะแนนมากกว่าในเจนเนอเรชั่นอื่น ส่วนหนึ่งมาจากที่ในเจนเนอเรชั่นยายนั้นได้รับการฝึกอบรมและการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Modern Survey. 2015 : 20)

Acar (2014: 12-20) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งได้ทำการศึกษากับพนักงานธนาคารในประเทศตุรกีจำนวน 148 คน แบ่งเป็นกลุ่มคนกลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นวายจำนวน 81 คน พบว่า ทั้งเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นยายนั้นคิดว่าทั้งค่าตอบแทนรวมและผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญที่จะทำให้พวกเขามีความต้องการคงอยู่และตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรเท่าเทียมกัน ที่ระดับนัยสำคัญ แต่ที่น่าสนใจคือ ในค่าตอบแทนรวมนั้นทั้งสองเจนเนอเรชั่นต้องการสวัสดิการในเรื่องวันหยุดมากที่สุด ส่วนผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์นั้นพวกเขาต้องการอำนาจในการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนการศึกษาแนวคิดที่ว่าในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความต้องการความสมดุลระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว และทั้งสอง Generation เป็นผู้ที่ความเป็นตัวของตัวเองสูงไม่ชอบพึ่งพาอาศัยใคร

ตารางที่ 2.5 คุณลักษณะ และลักษณะของการทำงาน และงานที่พึงพอใจของช่วงวัยGenerationX

คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
- ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไมต้องทำเช่นนั้น” -มีความเป็นสากล -ติดวิดีโอเกม -เชื่อมั่นในตัวเองสูง	-ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม -มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยี เก่ง -มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่อดทน -ไม่ผูกพันต่อองค์กร -ไม่สนใจเรื่องความอาวุโส -ช่างสงสัย	-งานที่ใช้เทคโนโลยี -บริหารจัดการตนเองได้ -งานที่มีความสนุกสนาน -มีเวลาพักผ่อน -ต้องการความจริง

ที่มา : ปรับปรุงจาก รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548 : 16)

จากตารางที่ 2.5 รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548 : 16) ได้กล่าวว่าผู้บริหารควรที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลกลุ่มนี้ด้วยการให้งานที่ท้าทายต้องใช้ความรู้ที่หลากหลายให้อิสระในการเลือกสถานที่ทำงาน และเวลาและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมนอกจากนี้ยังสามารถกำหนดกลยุทธ์จากคุณลักษณะ ลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจ

ตารางที่ 2.6 คุณลักษณะ ลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจช่วงวัยGenerationY

คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
-ชอบเสียงยินดีรับการเปลี่ยนแปลง -ใช้เทคโนโลยี -ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ	-ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น -ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต -ท้อแท้เมื่อเห็นว่าทำทนาย -เปลี่ยนแปลงง่ายเป็น Job hopper	-งานท้าทาย -งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย -การทำงานเป็นก้าวนึงของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า -สร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ -มีความรู้ใหม่ ๆ -อิสระในการเลือกสถานที่และเวลาทำงาน -ต้องการทราบมุมมองและแนวคิดในการทำงานจากผู้อื่น -มีค่าตอบแทนสูง

ที่มา : ปรับปรุงจาก รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548 : 16)

GenerationY ช่วงวัยนี้เป็นช่วงวัยที่มีพลังและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความหวังกับโอกาสของงานในข้างหน้า ดังนั้นองค์กรจะต้องดึงดูดและรักษาคนกลุ่มที่มีความสามารถสูง (High Talent) โดยการสร้างระบบการจูงใจและการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรนอกจากนี้ช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายเป็นช่วงอายุที่เชื่อมั่นในตัวเองสูงมีความสามารถปรับตัวเก่งมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถใช้เทคโนโลยีได้ดี โดยต้องการงานที่ใช้เทคโนโลยี มีความสนุกสนานในงาน มีเวลาพักผ่อนและจัดการตัวเองได้ ดังนั้นควรกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการจูงใจช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวายคือการให้งานมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสนุกสนาน มีเวลาพักผ่อน ไม่กำหนดกฎเกณฑ์มากเกินไป และต้องการโอกาสเพื่อแสดงความคิดเห็นนอกจากนี้ยังสามารถกำหนดกลยุทธ์จาก คุณลักษณะ ลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจ เพื่อให้เหมาะกับช่วงวัยเจนเนอร์เรชั่นวาย (รัชฎา อธิสสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. 2548 : 16)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนก

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์จำแนก

บุญชม ศรีสะอาด (2547 : 27) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) คำว่า Analysis หมายถึง การวิเคราะห์ ส่วนคำว่า Discriminant หมายถึง ตัวจำแนกหรือตัวแบ่งหน่วยวิเคราะห์ (ออกเป็นกลุ่ม เป็นประเภท) และ Discriminant Analysis มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่แตกต่างกันไป เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด 2547 :27) การวิเคราะห์การจำแนกประเภท

สำราญ มีแจ้ง (2546 : 159) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้จำแนกกลุ่มบุคคล หรือหน่วยวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า กลุ่มที่แบ่งนั้นแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้างที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2551 : 295) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก สามารถบอกธรรมชาติบางอย่างของการจำแนกนั้นได้ด้วย เช่น ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์นั้นตัวแปรใดจำแนกได้ หรือไม่ได้ และถ้าจำแนกได้ตัวแปรใดที่จำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน นั่นคือ การบอกถึงประสิทธิภาพหรือน้ำหนักในการจำแนก ของตัวแปรเหล่านั้น เช่น ต้องการจำแนกประเภทประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 (A_1) และกลุ่ม 2 (A_2) โดยศึกษาตัวแปรที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการแบ่งกลุ่มดังกล่าว เช่น ศึกษาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 15 ตัว (X_1 ถึง X_{15}) ในการวิเคราะห์จำแนกประเภทก็จะสามารถบอกได้ว่าตัวแปรทั้ง 15 ตัวนั้น ตัวแปรใดบ้างที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม หรือสามารถแยกประชากรเป็น A_1 กับ A_2 ได้ และตัวแปรใดแยกกลุ่มได้ดีมากน้อยกว่ากัน คือ “ระบุความเป็นสมาชิกของแต่ละกลุ่มได้ถูกต้องสิ่งที่ได้ จากการวิเคราะห์ คือ สมการจำแนก (Discriminant Function) ที่สามารถแบ่งบุคคล หรือหน่วยวิเคราะห์ออกเป็นกลุ่ม ได้อย่างดีที่สุด คือ มีความผิดพลาดน้อยมาก

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการวิเคราะห์จำแนกได้ว่า การวิเคราะห์จำแนก คือ การบอกธรรมชาติบางประการของการจำแนกนั้นว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์นั้นตัวแปรใดจำแนกได้ หรือไม่ได้ และถ้าจำแนกได้ตัวแปรใดที่จำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ว่า กลุ่มที่แบ่งนั้นแตกต่างกันที่ตัวแปรใดบ้างที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

2.3.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนก

สำราญ มีแจ้ง (2546: 160) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนกมีวัตถุประสงค์ที่จะคัดเลือกตัวแปรกลุ่มหนึ่งหรือตัวแปรชุดหนึ่งที่น่าจะคิดว่า ตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยจะชี้ให้เห็นว่า การเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวแปรใดบ้าง (ตัวแปรอิสระ) ในการวิเคราะห์จำแนกประเภท จะได้สมการที่ให้น้ำหนักของตัวแปรที่จะใช้ในการเป็นสมาชิกของกลุ่มสมการนี้ เรียกว่า สมการจำแนก (Discriminant Function) ซึ่งจำนวนสมการที่ได้จะน้อยกว่าจำนวนกลุ่มของประชากรที่ต้องการจำแนก 1 กลุ่มเสมอ หรือถ้ามีจำนวนกลุ่มมากกว่าตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนสมการจะเท่ากับจำนวนตัวแปรที่จะใช้จำแนกประเภท (Discriminant Variable) สมการแต่ละสมการที่ได้จะพยายามแบ่งกลุ่มต่าง ๆ ที่ต่างกันให้มากที่สุด

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548 : 261 – 262) ได้กล่าวว่า ส่วนวัตถุประสงค์ในเชิงปฏิบัติหรือการใช้ประโยชน์ของเทคนิคดังกล่าวจะเกิดขึ้นหลังจากที่ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ความเป็นสมาชิกของกลุ่มของหน่วยวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับตัวแปรใด และตัวแปรเหล่านั้นสามารถจำแนกหน่วยวิเคราะห์ออกเป็นประเภทหรือกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด หากจำแนกได้ดีมาก ผู้วิจัยสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปจำแนกหน่วยวิเคราะห์ใหม่ออกเป็นประเภทหรือกลุ่มได้ว่าหน่วยวิเคราะห์นั้นควรตกในกลุ่มใดอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากกว่าการจำแนกโดยที่ไม่มีความรู้หรือข้อมูลที่จากการวิเคราะห์จำแนกประเภท

กลยา วานิชย์บัญชา (2550: 236) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ เพื่อหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ควรใช้ในการแบ่งกลุ่ม เพื่อสร้างสมการจำแนกกลุ่มที่ดีที่สุดจากข้อมูล และเพื่อนำสมการจำแนกกลุ่มมาใช้พยากรณ์หน่วยวิเคราะห์ใหม่ว่าสมควรจัดให้อยู่ในกลุ่มใด

ผู้วิจัยสามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนกได้ คือ การคัดเลือกตัวแปรกลุ่มหนึ่งหรือตัวแปรชุดหนึ่งที่นักวิจัยคิดว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษาพยากรณ์ ความเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยชี้ให้เห็นว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรใดบ้าง หาสาเหตุปัจจัยที่ควรใช้แบ่งกลุ่ม เพื่อสร้างสมการจำแนกจากกลุ่มที่ดีที่สุดของข้อมูล

2.3.3 ความต้องการทางด้านข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความต้องการทางด้านข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์จำแนกประเภทจากแนวคิดของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548 : 263-264) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรกลุ่ม ซึ่งอาจจะมี 2 กลุ่ม หรือมากกว่า 2 กลุ่มก็ได้
2. ตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่วัดได้ในระดับช่วงหรืออัตราส่วน หรือมีฉะนั้นก็เป็นตัวแปรหุ่นที่มีค่าเป็น 1 หรือ 0

การวิเคราะห์จำแนกประเภท จะมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระของแต่ละกลุ่มย่อยของตัวแปรตามว่ามีความแตกต่างกันมากเพียงพอยังมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่ ซึ่งอาศัยการวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance) เป็นสถิติทดสอบ ถ้ามีความแตกต่างมากเพียงพอ ก็แสดงว่า ตัวแปรตัวนั้นมีความสามารถที่จะใช้เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มหรือจำแนกประเภทได้ ในบางครั้งจึงมีการเรียกตัวแปร อิสระว่า เป็นตัวแปรจำแนก (Discriminator Variable หรือ Discriminating Variable) และเนื่องจากจะต้องมีการนำสมการจำแนกที่ได้ไปใช้คาดหรือทำนาย ความเป็นสมาชิกของหน่วยวิเคราะห์จึงมีการเรียกตัวแปรอิสระอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variable) ส่วนตัวแปรตามจะมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ตัวแปรจำแนกประเภท (Classification Variable) หรือตัวแปรจัดกลุ่ม (Grouping Variable) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2548 : 263 – 364)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์จำแนกประเภท

การวิเคราะห์จำแนกประเภท จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างต้องมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มจะต้องมีจำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน
 3. จำนวนตัวแปรจำแนกอย่างน้อยต้องมีน้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างลบด้วย 2
 4. ตัวแปรจำแนกเป็นตัวแปรที่วัดได้ในระดับช่วงหรืออัตราส่วน
 5. ตัวแปรตามอาจจะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรจำแนกอื่น
 6. เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของแต่ละกลุ่มต้องเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน
 7. กลุ่มตัวอย่างได้มากจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
- การสร้างสมการจำแนกประเภท

การสร้างสมการจำแนกมี 2 วิธี คือ วิธีตรง (Direct Method) และวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) วิธีตรงเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ต้องการศึกษาว่า สามารถจำแนกกลุ่มตามที่ต้องการได้หรือไม่ และมีลักษณะเป็นอย่างไร โดยไม่ต้องคูณในแต่ละขั้นตอน

วิธีแบบขั้นตอน เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรที่ต้องการศึกษาที่จะต้องนำเข้าสมการจำแนก โดยหาตัวแปรที่ดีที่สุด ในการจำแนกเข้าสมการตัวแรก จากนั้นจะหาตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่สองเข้ามา ในสมการอีกเพื่อปรับปรุงให้สมการสามารถจำแนกได้ดีขึ้น แล้วจึงคัดเลือกตัวแปรที่เหลือเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ จนไม่มีตัวแปรที่จะร่วมกันจำแนกกลุ่มได้ดีขึ้นอีกแล้ว ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาก่อนอาจจะ ถูกคัดออกไปได้ หากพบว่า เมื่อนำไปรวมกับตัวแปรอื่นที่ถูกคัดเลือกเข้ามา แล้วไม่ทำให้สมการจำแนก ได้ดีขึ้น ดังนั้นตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการจำแนก จะเป็นตัวแปรที่มีความสามารถในการ ร่วมกันจำแนกกลุ่มได้ดีกว่าตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ถูกคัดเลือก และทำให้สมการมีอำนาจในการจำแนกสูง วิธีนี้มีหลายเทคนิค ได้แก่ เทคนิคของวิลค์ (Wilk) มาฮาล (Mahal) แมกซ์มิน (Maxmin) มินรีซิด (Minresid) และราว (Rao) ไม่ว่าจะใช้วิธีการเลือกตัวแปรเข้าสมการจำแนกประเภทวิธีใดก็ตาม ตัวแปรจะได้รับการคัดเลือกก็ต่อเมื่อค่าอัตราส่วน F เชิงส่วน (Partial Multivariate F Ratio) ที่ใช้วัด ความสามารถในการแบ่งแยกที่เกิดจากการนำเอาตัวแปรตัวหนึ่งเข้ามาเมื่อได้พิจารณาถึง ความสามารถในการแบ่งแยกที่เกิดจากตัวแปรตัวอื่น ๆ ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วมีค่ามากกว่าที่ กำหนดให้ ซึ่งการทดสอบด้วยค่า F เชิงส่วนจะกระทำขึ้นก่อนที่จะนำตัวแปรเข้าสู่ขั้นตอนของสมการ วิเคราะห์จำแนก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวาล รอดมณี. 2528 : 88-89)

2.3.4 ประโยชน์ของสมการจำแนกประเภท

จากการศึกษาแนวคิดของ สำราญ มีแจ้ง (2546 : 163-164) สมการจำแนกประเภทที่ได้ มีประโยชน์ 2 ประการ คือ

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (การเป็นสมาชิกของกลุ่ม) กับตัวแปรอิสระ ซึ่งในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะมีสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวในสมการที่ใช้ในการ ทดสอบความสำคัญของตัวแปร ซึ่งช่วยในการตีความหมายของข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้ ในสมการบ่งชี้ถึงน้ำหนักหรือความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้นในสมการนั้นต่อการเป็นสมาชิกของ กลุ่มนั้น ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการถดถอยพหุคูณหรือการวิเคราะห์ ตัวประกอบ

2. จำแนกประเภทโดยใช้สมการที่ได้มาแบ่งจำแนกกลุ่ม เมื่อได้สมการมาแล้วก็สามารถที่จะ ระบุว่าการมีใดจะเป็นสมาชิกของกลุ่มใดโดยอาศัยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่ปรากฏอยู่ในสมการ จำแนกคูณกับค่าของตัวแปรแต่ละตัวจะได้ค่าของตัวแปรตรงกับค่าหรือรหัสที่แบ่งจำแนกกลุ่ม ค่า สัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนก (Discriminant Variable) แต่ละตัวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรใดมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้ำหนักในการจำแนกกลุ่มได้มากกว่าตัวแปรใดในทิศทางใด ซึ่งแสดงโดยเครื่องหมายบวกหรือลบ การใช้ค่าสถิติดังกล่าวนี้ต้องควบคู่ไปกับค่าสถิติทดสอบ F ของตัวแปรแต่ละตัว อัตราส่วนการจำแนกประเภทได้ถูกต้องเป็นสถิติที่แสดงความสามารถของสมการในการจำแนกว่าจำแนกได้ดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งสมการที่ดีควรจำแนกได้ถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 90 ซึ่งการที่จำแนกได้ถูกต้องจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข้อมูล หรือตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาใช้ว่าผู้วิจัยได้คัดเลือกมาถูกต้องดีพอหรือไม่ถ้าดีพอตัวแปรนั้น ๆ ก็น่าจะช่วยในการจำแนกประเภทได้ถูกต้อง (สำราญ มีแจ้ง. 2546 : 163-164)

2.3.5 สถิติที่สำคัญในการวิเคราะห์จำแนกประเภท

สำราญ มีแจ้ง (2546 : 163-164) ได้กล่าวว่า ในการนำเทคนิคการวิเคราะห์จำแนกประเภทมาใช้ มีสถิติที่จะใช้ในการตัดสินความสำคัญของสมการวิเคราะห์จำแนกประเภท สถิติที่สำคัญ ๆ มีด้วยกัน 3 ค่า คือ

1. ค่าไอเกน Eigenvalue เป็นค่าที่ได้จากกระบวนการหาสมการการวิเคราะห์จำแนกประเภทเป็นค่า ที่ใช้วัดความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการ ค่ารวมของไอเกน วัดความผันแปร Total Variance ทั้งหมดของตัวแปรจำแนกประเภท (ตัวแปรอิสระ) เมื่อค่าไอเกนแต่ละค่าคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละของค่ารวมของไอเกนทั้งหมด ค่าที่ได้สามารถนำไปใช้อ้างอิง ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากสมการวิเคราะห์จำแนกประเภทที่ได้ ได้ตามลำดับของความสำคัญ เราจึงสามารถใช้ค่าไอเกน กำหนดจำนวนสมการที่ต้องการหาได้ โดยกำหนดค่าขั้นต่ำของค่าไอเกนไว้

2. ค่าสหสัมพันธ์คาร์โนนิคอลล (Canonical Correlation) เป็นสถิติที่สามารถใช้ในการตัดสินความสำคัญของสมการกับกลุ่มของตัวแปร ซึ่งระบุการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ ของตัวแปรตาม โดยจะชี้ให้เห็นว่า การเป็นสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับสมการที่หามาได้มากน้อยเพียงใด อาจตีความหมายได้ว่า ค่าสหสัมพันธ์คาร์โนนิคอลลที่ต่ำ หมายความว่า สมการนั้นไม่สามารถใช้ในการคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นได้ดี

3. ค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilk's Lamda) เป็นมาตรวัดอำนาจจำแนกของตัวแปรเดิมโดยที่ยังไม่ได้หักออกจากสมการจำแนกกล่าวคือ ถ้าค่าวิลค์ แลมบ์ดา มากเท่าใด ตัวแปรหรือข้อมูลที่เหลือ จะอธิบายการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยสมการใหม่จะน้อยลงไปเท่านั้น เราสามารถแปลงค่าของ วิลค์ แลมบ์ดา เป็นค่าไคสแควร์ (Chi - square) ได้ ในการทดสอบความสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าไคสแควร์ต่ำ แสดงว่า ค่าวิลค์ แลมบ์ดา ไม่นัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นการวิเคราะห์จำแนกประเภทเป็นเทคนิคในการวิเคราะห์หาปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำให้กลุ่มแตกต่างกัน ใช้ตรวจสอบว่ากลุ่มที่แบ่งไว้นั้นมีความแตกต่างของตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่และสามารถพยากรณ์กลุ่มให้หน่วยใหม่ สำหรับข้อมูลที่วิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรอิสระต้องมากกว่า 2 ตัว และตัวแปรตามเป็นตัวแปรประเภทกลุ่มจำนวน 2 กลุ่มขึ้นไป อย่างไรก็ตามการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์จำแนกประเภท ต้องพึงระวังให้ข้อมูลที่วิเคราะห์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องน่าเชื่อถือ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิก และการพัฒนาองค์การ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธงชัย เนื่องสิทธิ์ (2545 : 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาอาจจะแตกต่างจากกิจการอื่น เพราะบางส่วนต้องอาศัยหลักการด้านวิชาการมากกว่า ฉะนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องทำงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังใต้อัตราตรงเพื่อให้กิจกรรมของสังคมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมเดช สีแสง (2547 : 364) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

บุญส่ง เจริญศรี (2550 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานอาคารสถานที่ งานธุรการ และการเงิน งานกิจกรรมนักเรียน และงานสัมพันธ์ชุมชน โดยเป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการบริหาร

ถวิล เกษสุพรรณ (2552 : 32) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามที่กำหนดไว้

วรภาพร พรหมแก้วพันธ์ (2561 : 25) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การบริหารงานในองค์การการดำเนินงานครอบคลุม 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการและงานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้ความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานในองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา ได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายโดยอาศัยหลักการทางวิชาการ ครอบคลุมงานวิชาการ งานบุคคล งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการและการเงิน โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้สถานศึกษารุดลู่เป้าหมายขององค์การ

2.4.2 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นเป้าหมายที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียนต้องการ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สำนักปฏิรูปการศึกษา (2545 : 3-57) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้

1. สถานศึกษามีบทบาทหลัก เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนโดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดใน

ระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายในกรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจได้โดยสมบูรณ์ ในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาสามารถประเมินคุณภาพได้ สถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจการเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังในการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายเพราะการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและพลังให้สถานศึกษาจัดบริการได้กว้างขวาง

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 17-24) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษา (Education organization) ซึ่งแตกต่างจากองค์การธุรกิจ (Business organization) การบริหารการศึกษา (Education administration) จะเน้นที่การเรียนการสอน หลักสูตรโปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอนและการประเมินผลการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน มโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานตามโครงสร้าง (Structural concept) ซึ่งมุ่งเน้นที่การบริหารงานของบุคคล ระบบของความร่วมมือ องค์การ รูปนัย ความซับซ้อนขององค์การ ซึ่งส่วนนี้ถือเป็นศาสตร์ขั้นการบริหาร

2. มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารที่เป็นพลวัต (Dynamic concept) เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นคุณลักษณะด้านผู้นำ ของผู้บริหาร การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา

การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของบุคคลซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้บริหารจะเป็นส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ในส่วนนี้ คือ ศิลป์ (Arts) ของการบริหาร

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารงานในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการให้สถานศึกษามีศักยภาพตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยสามารถตัดสินใจได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ ประกอบด้วย มโนทัศน์ 2 ส่วน คือ 1. มโนทัศน์การบริหารงานตามโครงสร้าง และ 2. มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารที่เป็นพลวัต

2.4.3 การบริหารจัดการ (POLC)

กฤษฎี เพิ่มทันจิตต์ (2552 : 4-5) ได้กล่าวว่า การบริหารงานท่ามกลางภูมิทัศน์ของการแข่งขันใหม่ หน้าที่ของการบริหารตาม POLC ยังคงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุผล หรือสัมฤทธิ์ผล และการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว การวางแผนก็จะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดทางเลือกของการบริหารฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การจัดองค์กร (Organization) เดิมมีความหมายว่าเป็นการจัดสรรคนทั้งในแนวราบ และแนวตั้ง แต่ความหมายใหม่คือต้องสร้างองค์การให้มีลักษณะพลวัต (Building a dynamic organization) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหาร กำหนดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การที่มีลักษณะเป็นพลวัตจะให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องสามารถดึงดูดหรือล่อใจคนเข้าสู่องค์การและรักษาคคนไว้ เพื่อนำความคิด หรือทุน ปัญญาไปใช้ประโยชน์

3. การนำ (Leadership) ความหมายใหม่คือการระดมกำลังคน (Mobilizing people) ซึ่งไม่ได้หมายถึงการวางแผนจากระดับสูง แต่การนำคือการที่ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการระดมกำลังคนให้สามารถใช้ความสามารถและสมองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้นำจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารกับบุคลากร

4. การควบคุม (Control) หมายถึง การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Learning and changing) ในการบริหารจะประกอบด้วยกิจกรรมง่าย ๆ 2 อย่าง คือ การคิดและการทำ และมีบุคคลสำคัญสองกลุ่มคือ ผู้คิด (Thinker) และผู้ทำ (Doer) เดิมนักวิชาการบอกว่าการบริหารการวางแผนมีความสำคัญมากที่สุด ถูกครอบงำไปทุกกระบวนการบริหาร แต่สมัยใหม่เห็นว่าหากปราศจากการควบคุมที่ดี การวางแผนการจัดองค์กรและการนำก็จะสำเร็จไม่ได้เช่นกัน การควบคุมประกอบไปด้วย กิจกรรมตรวจสอบ การตรวจงาน การประเมินผล การควบคุมเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง การควบคุมจะลดความสูญเสียในองค์การ การควบคุมจะเริ่มตั้งแต่แบ่งเป็นกระบวนการ ปัจจัยนำเข้า ควบคุมสินค้าและบริการ หรือวิธีควบคุมแบบ Balance scorecard การควบคุมพฤติกรรม การควบคุมสต็อกและการจัดส่ง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 178) กล่าวว่า ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จโดยการประยุกต์ใช้ 4 หน้าที่ในกระบวนการบริหาร คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ ในอนาคต ตัดสินใจในงานและประโยชน์จากทรัพยากรให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุสำเร็จในส่วนของ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการประสานประสาน ตลอดจนการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์การ เพื่อให้แน่ใจว่า ผู้บริหารในแต่ละระดับ และในแต่ละหน้าที่เข้าใจทิศทาง และตามรางวัล เพราะ ผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปจะกำหนดแนวทางสำหรับแผน ซึ่งจะปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระดับต่ำกว่า และต้องประสานงานการปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารจะต้องสำรวจแผนการปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้งหมดขององค์การ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร และแก้ปัญหาความซ้ำซ้อน หรือข้อขัดแย้งในระหว่างระดับต่าง ๆ หรือในหน้าที่ต่าง ๆ

2. การจัดองค์กร (Organization) เป็นการหาว่าจะทำงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ทำ วิธีการที่จะรวมกลุ่มงาน ผู้ที่จะรายงานถึงใคร รวมทั้งที่ไหนที่จะทำการตัดสินใจได้ เป็นการออกแบบและดำเนินการระบบ เพื่อจัดเตรียมโครงสร้างและความสม่ำเสมอขององค์การในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะทำอะไร แล้วจึงจัดสรรทรัพยากรและความรับผิดชอบสำหรับแต่ละงานให้แก่แต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์การ

3. การนำ (Leading) เป็นหน้าที่งานอย่างหนึ่งในการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อการจูงใจ ผู้ปฏิบัติตามให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ในหลายกรณีการปฏิบัติการที่ประสบความสำเร็จขึ้นกับทักษะของผู้บริหารซึ่งบริหารกลยุทธ์ ตลอดจนหน้าที่ในการนำประกอบด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การติดต่อสื่อสารเพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงกลยุทธ์และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติการ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นขั้นตอนการวัดความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ และใช้วิธีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้เทคนิคการควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่า กลยุทธ์มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นหรือไม่

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) กล่าวว่า ในปัจจุบันนักวิชาการด้านการจัดการได้สรุปขั้นตอนของการจัดการเหลือเพียง 4 ประการ สำหรับกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) หรือเรียกว่า POLC มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน การดำเนินงานของทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ในปัจจุบันได้นำหลักการจัดการมาปฏิบัติใช้ในการดำเนินงานอย่างเห็นได้ชัด โดยหลักการแรกจะทุกองค์การนำมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตขององค์การ คือ การวางแผน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญและเป็นหน้าที่แรกในการจัดการ เนื่องจากผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ อย่างไรขึ้นอยู่กับความชัดเจนและรายละเอียดที่รัดกุม ของแผนงานในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ การวางแผนอย่างเป็นระบบ มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางองค์การได้เป็นอย่างดี

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการวางแผนซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความพยายามขององค์การที่ต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นด้านการจัดการระบวนการภายในองค์การ ทั้งโครงสร้างองค์การ การกระจายอำนาจ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนำ หรือการสั่งการเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือสั่งการหรือการอำนวยความสะดวก ซึ่งทั้ง 3 คำนี้สามารถใช้แทนกันได้ เพราะการนำ การสั่งการ หรือการอำนวยความสะดวก ล้วนเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้อำนาจหน้าที่ในการมอบหมาย และสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

4. การควบคุม เป็นหน้าที่หลักในการจัดการระบบงาน และระบบคนตั้งแต่เริ่มการวางแผน โดยมีการวินิจฉัย และการตรวจสอบการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้ หากพบว่า ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ก็สามารถทำการปรับเปลี่ยนวิธีการให้สามารถดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมโดยหวังผลสำเร็จของงานตามแผนที่วางไว้เป็นสำคัญ ในขั้นตอนนี้จะรวมถึงการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบุคลากร การเงิน และผลของงาน

จักรกฤษณ์ สิงห์ศิลารักษ์ (ม.ป.ป) ได้อธิบาย การดำเนินการโดยใช้ POLC ดังนี้

1. P : Planning การวางแผน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพการณ์ วิเคราะห์ปัญหา พัฒนาทางเลือกประเมินทางเลือกและวางแผนดำเนินงาน

2. O : Organizing การจัดการ ประกอบด้วย การออกแบบองค์การในภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง (โครงสร้างองค์การ) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3. L : Leading การนำและการบังคับบัญชา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในองค์การ การจูงใจ การสื่อสารในองค์การ และทีมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. C : Controlling การควบคุม ประกอบด้วยแนวคิดในการประเมินผล ควบคุม และเครื่องมือในการบริหาร อาทิ การบริหารคุณภาพทั้งระบบ (TQM : Total quality management) การบริหารอย่างสมดุล (Balanced scorecard) (การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน การเรียนรู้ และพัฒนา) และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานหนัก (KPI : Key performance indicators) ซิก ซิกม่า (Six Sigma) การเปรียบเทียบ (Benchmarking) การปรับปรุงความรู้ขององค์การ (Learning organization) เป็นต้น

ประกาย ขวัญหลาย (2557 : 28) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการ POLC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การเตรียมการ การเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด ให้ใครทำ และต้องการทรัพยากรอะไร โดยมีการกำหนดขั้นตอน กระบวนการวางแผน ตั้งแต่การเตรียมการ การสร้างแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผน

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดระบบการทำงานของหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การ และการวางแผนทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Organizational structure) ผังองค์การ (Organization chart) สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ (Authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจ (Centralization and decentralization) ฝ่ายปฏิบัติงาน (Line) และฝ่ายที่ปรึกษา (Staff)

3. การนำ (Leading) คือความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระ กล้าหาญในการตัดสินใจ มีแรงกระตุ้น มีความกระตือรือร้นสูง มีความยืดหยุ่น

4. การติดตาม ควบคุม (Controlling) คือขั้นตอนการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ ว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่โดยมีการควบคุม ตั้งแต่ก่อนการปฏิบัติ (Feedforward control) การควบคุมระหว่างการปฏิบัติงาน (Concurrent control) และการควบคุมเมื่อการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง (Feedback control)

POLC (Allen, 1958 อ้างในจุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว. 2564 : 112) เป็นทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรใส่ใจในกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม POLC เป็นการให้ความสำคัญกับการนำซึ่งนี่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อดีของPOLC ก็คือการสร้างมาตรฐานในทุกรายละเอียดเน้นปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้อย่างเคร่งครัดทำให้องค์กรมีผลการประเมินที่ชัดเจนสามารถวัดประสิทธิภาพของการทำงานได้ดีได้แก่

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลาเพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงานการวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

2. การจัดการองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การ

จัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบ ระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

3. การนำ (Leading) หมายถึง เป็นการชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้หลักการจูงใจที่ดีและขณะเดียวกันต้องมีการสั่งการที่เหมาะสมซึ่งหมายถึงการกระตุ้น จูงใจให้ใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร

ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดการบริหารจัดการ (POLC) จากแนวคิดของนักวิชาการ คือ เป็นการบริหารจัดการองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน(Planning) การจัดการองค์กร(Organizing) การนำ(Leading) การควบคุม (Controlling) เพื่อให้องค์กรได้ดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปาริชาติ เยพิทักษ์ ชีรวัดน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561 : 636) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน กรณีศึกษาทฤษฎีฐานราก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงความหมายและองค์ประกอบของความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่อยู่ในกลุ่มGenerationบี กลุ่มGenerationเอ็กซ์ และวาย โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 17 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยพบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (Generationบี) จะมีบุคลิกภาพมีความอดทน ให้ความสำคัญกับงานมุ่งมั่นทำงานว่าจะประสบความสำเร็จ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจจะอยู่กับมหาวิทยาลัยตั้งแต่ยังเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และกลุ่มGenerationเอ็กซ์ คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 37 -51 ปี มีบุคลิกภาพ คือ มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ แต่ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (work – life balance) ชอบทำงานคนเดียวโดยไม่พึ่งใคร เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปซึ่งพบมากในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษา และกลุ่มGenerationวาย คือ กลุ่มที่มี อายุ 20- 36 ปี มีบุคลิกภาพ คือ มีความเป็นตัวของตัวเองสูงไม่ชอบอยู่ภายใต้เงื่อนไขใด มีอิสระในความคิด มีความสามารถในการทำงานโดยใช้ระบบสารสนเทศในการทำงาน ชอบการติดต่อสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างระหว่างช่วงวัยทำงาน และยังมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลให้แต่ละคนมีมุมมองทางความคิดที่แตกต่างกัน หากแต่การสร้างความผาสุกในองค์กรกลับมีรูปแบบที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

นิภา วิริยะพิพัฒน์ (2559 :73) ได้ทำการศึกษาในหัวข้อบทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร โดยอาศัยแนวคิดในการจัดกลุ่มGenerationจากนักวิชาการในประเทศแถบตะวันตกและประเทศไทย พบว่า การเรียนรู้พื้นฐานของพนักงานแต่ละเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สว่นไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Generation โดยยึดหลักพื้นฐานความต่างให้เป็นพลังขององค์กรและนำความแตกต่าง มาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละGenerationเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการรักษาคนในองค์กร จะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย พนักงานแต่ละGenerationสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 37) ได้ทำการศึกษาลักษณะความแตกต่างระหว่าง Generation เอ็กซ์ Generationวาย และGenerationแซด ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของ Generation X,Y,Z ที่มีเหมือนกันคือมีความมั่นใจในตนเอง/มีโลกส่วนตัวสูง/ทำงานโดยมีการวางแผนล่วงหน้า/ทำอะไรตามแบบแผนที่ตั้งไว้/ชอบสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย/รู้สึกหงุดหงิดหากไม่สามารถสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียได้/ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ/ดูแลสุขภาพตนเองอยู่เสมอ/คิดว่าทุกวันนี้คนจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีทักษะที่หลากหลาย/เชื่อว่าเด็กต้องเคารพผู้ใหญ่/จะทำงานได้ดีเมื่อมองเห็นผลลัพธ์ที่เป็นตัวเงิน/อยากทำงานที่สามารถแบ่งเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว/ตัดสินใจโดยยึดผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก/พร้อมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตามคำคำแนะนำของผู้อื่น ในขณะที่คุณลักษณะที่ทำให้ Generation X แตกต่างจาก Generation Y และ Z คือไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง/เคารพและปฏิบัติตามวัฒนธรรมของสังคม/ชอบการสนทนาโดยเห็นหน้ามากกว่าการพิมพ์/หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลง/ชอบทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ส่วนของคุณลักษณะที่ทำให้ Generation Y แตกต่างจาก Generation X และ Z คือชอบการทำงานเป็นกลุ่ม/เชื่อว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับโชคความ/ยอมรับความแตกต่างของชนชั้นในสังคม/คิดว่าทุกเพศสภาพควรได้รับการยอมรับและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล กฤษยา นุ่มพญา จีราภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557 : 13) ได้ทำการศึกษาGenerationเอ็กซ์และGenerationวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นอื่น โดยการใช้แบบสอบถามสุ่มกับผู้ที่ทำงานในองค์กรภาคเอกชนจำนวน 287 คน ปรากฏดังนี้ Generationเอ็กซ์ มองว่าตนเองเป็นผู้ที่ชอบเพิ่มพูนประสบการณ์และการเรียนรู้ตลอดเวลา ชอบทำงานเป็นทีม ทะเยอทะยานขยันทำงานเป็นสามอันดับแรก ในขณะที่Generationวาย มองGenerationเอ็กซ์ ว่าชอบทำงานเป็นทีม ชอบเพิ่มพูนประสบการณ์และการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มทำทฤษฎีเกณฑ์ที่มีอยู่และยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มักใช้เทคโนโลยีช่วยทำงาน ส่วนในมุมมองของGenerationวายต่อตนเอง พบว่า ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการทำงานต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์และการเรียนรู้ชอบทำงานเป็นทีมสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ตามความสะดวก ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี เป็นต้น ในขณะที่Generationเอ็กซ์ มองGenerationวายว่าเป็นคนมีความคิดริเริ่ม ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์และการเรียนรู้ทะเยอทะยาน ขยันทำงาน ชอบทำงานเป็นทีม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และมักใช้เทคโนโลยีช่วยทำงาน เป็นต้น เมื่อคุณผลการเปรียบเทียบแสดงให้เห็นช่องว่างในการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของGeneration ในที่นี้คือการรับรู้ของ Generationเอ็กซ์ ต่อGenerationวาย มีค่อนข้างมาก มีความเห็นค่อนข้างหลากหลาย หรืออาจไม่สอดคล้องกับความเป็นGenerationวาย จริง ๆ ทั้งนี้ อาจมีความเข้าใจตามประสบการณ์ที่มีอยู่หรือเคยประสบมาแบบเหมารวม (Stereotype) หรือตามคำบอกเล่า (Anecdotal Evidence) ที่ได้รับรู้มาในอดีต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558 : 190) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 6) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 3 Generation คือ Generation babyboomers GenerationX และGenerationY อยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ และกลุ่มGenerationเอ็กซ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มGeneration Y มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ส่วนเพศและตำแหน่งงานพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุงานและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2563 : online) ศึกษาทัศนคติของคนรุ่น Generation Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการทำงานในระบบราชการ กับทัศนคติของคนรุ่น Generation Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการกลุ่มตัวอย่างคือ คนรุ่น Generation Y ที่เป็นนักศึกษาในระดับปริญญาตรี-โท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท ที่มีอายุ ระหว่าง 18 -32 ปี จำนวน 400 คน เพื่อศึกษาทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนรุ่น Gen Y กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ นอกจากนี้ยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการทำงานในระบบราชการ ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาและปฏิรูประบบราชการ กับทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการผลการวิจัยสรุปได้ว่าคนรุ่น Generation Y มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางต่อการทำงานในระบบราชการอันเนื่องมาจากงานราชการยังมีอุปสรรคหรือมีข้อจำกัดการทำงานหลายประการ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bret Becton (2014 : 175-189) ได้ทำการศึกษาความแตกต่างในการทำงานของแต่ละ Generation ในองค์กร พบว่า ความแตกต่างของคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน คือ ความท้าทายสำหรับเจ้าของกิจการและผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีอยู่ เป็นข้อมูลหลากหลายสำหรับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างของค่านิยมและทัศนคติที่สำคัญการศึกษา โดยการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากสถานที่ทำงานจริงและเก็บตัวอย่างกว่า 8,040 คนจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน และพบว่า 1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ไม่ค่อยมีพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนงาน 2. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบมากกว่ากลุ่มGeneration เอ็กซ์ และกลุ่มGenerationวาย และ 3. กลุ่มGenerationเอ็กซ์มีความต้องการน้อยกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์กับกลุ่มGenerationวาย ที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร

Mulvanity (2001 : 24) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความเชื่อในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานกลุ่มGenerationเอ็กซ์ และGenerationวายในอินเดีย โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 96 คน ในสถานที่ทำงานต่าง ๆ ของอินเดีย การศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อในการทำงาน ได้แก่ ความผูกพันในการทำงานการพัฒนาอาชีพและการทำงานเป็นทีม ขยายผลโดยการเปรียบเทียบความเชื่อของคนGenerationเอ็กซ์ และกลุ่มGenerationวาย ผลคือ1.เมื่อมอบหมายงานในลักษณะทีมแล้วหากตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้คนกลุ่มนี้จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นเจ้าของทีม 2.การมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถเหมาะสมกับคนGenerationเอ็กซ์ที่ไม่ชอบการทำงานเดิมซ้ำ ๆ 3.ผู้บริหารต้องบอกวัตถุประสงค์ของงานเพื่อความสำเร็จแล้วให้อิสระในการทำงานแก่คนGenerationเอ็กซ์ 4.คนกลุ่มGenerationเอ็กซ์สามารถพึ่งพาตนเองได้ในการทำงานในสภาวะแวดล้อมแบบเดิม ๆ

Hannay M. and c. Frewell (2010 : 1-12) ได้ทำการศึกษา ในหัวข้อ The higher education workplace: Meeting the needs of Multiple generations โดยทำการศึกษากับวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่อาจารย์ผู้สอนเกิดในช่วง 70 โดยต้องสอนนักศึกษาในกลุ่ม Generation X และ Generation Y พบว่า คนกลุ่ม Generation ต่างกันจะมีลักษณะพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน เช่น Generation X จะสร้างสมดุลระหว่างการชีวิตและการทำงาน ได้ดีกว่า และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยบางครั้งคนทั้งสองรุ่นนี้ต้องมีข้อเสนอแนะและเงื่อนไขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการขยายช่องทางในการสื่อสาร

จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องช่วงวัย ผู้วิจัยพบว่า 1. บุคคลGenerationเอ็กซ์ มีพฤติกรรมคือ ชอบบอกระงาย ๆ แต่ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ชอบเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันก็ยอมรับได้เปลี่ยนแปลงได้ 2.บุคคลGenerationวาย มีความเป็นตัวของตัวเอง ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติต่องานราชการอยู่ในระดับปานกลาง 3.การทำงานร่วมกันของบุคคลต่างช่วงวัย หากผู้บริหารเข้าใจและผสมผสานความแตกต่างให้เป็นพลังขององค์กรและนำความแตกต่างนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลต่อปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กร

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์จำแนก

จิตรี โพธิ์งามกะ ภาณุพงศ์ พนมวัน และฐิติพร ลิขิตฐา (2554 : 1-13) ได้ทำการศึกษากการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มระหว่างอาจารย์ที่ไม่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการฯ และ ศึกษาอำนาจการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มของตัวแปรที่จำแนกกลุ่มที่ไม่เข้าโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกับกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการฯ ตัวอย่างคือ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ที่ไม่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลุ่มที่สอง อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการฯ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1. ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย 8 ตัวแปรย่อย คือ 1) การมีประสบการณ์ทำงาน 2) ผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียน ได้ตรงตามศักยภาพ 3) ความภูมิใจและพอใจในผลงานของตนเอง 4) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 5) การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน 6) การทำให้รายงาน SAR มีคะแนนสูงขึ้น 7) การมีทีมงานเป็นกัลยาณมิตร 8) องค์กรจัดหาทุนเพื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรม 2. สมการจำแนกกลุ่มพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขวัญธิดา มุณีรัตน์ เสาวรส ยีวรรณ และ กฤตยากาญจน์ โทพิทักษ์ (2557 : 111 – 122) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจำแนกการเข้าศึกษาในหลักสูตรผลิตครูของมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจำแนกการเข้าศึกษาในหลักสูตรผลิตครูของมหาวิทยาลัยทักษิณ ตัวแปรที่สามารถทำนายการเข้าศึกษาในหลักสูตรผลิตครูได้ดีที่สุดคือ การสนับสนุนจากครอบครัว (SFF) รองลงมาคือ การได้รับแรงบันดาลใจจากครู (RIT) และตัวแปรที่สามารถทำนายได้น้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองในระดับปริญญาโท (EDU3) โดยสมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกของทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้องร้อยละ 78.0

สุจิตรา สมวาส (2555 : 249 – 256) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจำแนกการตัดสินใจเลือกหอพักภายนอกและหอพักภายในมหาวิทยาลัย ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการตัดสินใจเลือกหอพัก วิเคราะห์ปัจจัยจำแนกการตัดสินใจเลือกหอพักและสร้างสมการจำแนกปัจจัยการเลือกหอพักภายในและการเลือกหอพักภายนอก มหาวิทยาลัยของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 484 คน แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านค่านิยมการเรียนต่อ การเลือกหอพัก ด้านค่านิยมการคบ เพื่อน ด้านรายได้ของผู้ปกครอง ด้านอิทธิพลจากเพื่อน ด้านอิทธิพลจากสังคม ด้านอิทธิพลจากครอบครัว ด้านการประชาสัมพันธ์ และสื่อโฆษณา ด้านระยะทางจากหอพักถึงสถานศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องพัก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายนอกห้องพัก ด้านการกำหนดระดับราคา ค่าเช่า หอพัก ด้านบริเวณ สถานที่ตั้งหอพัก ด้านสิทธิในการเลือกผู้พักอาศัยร่วม ด้านระยะเวลาในการ เปิด - ปิด หอพัก และด้านระบบการรักษาความปลอดภัยปัจจัยการการตัดสินใจเลือกหอพักภายในและหอพักภายนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จำนวน 3 อันดับ อันดับ แรก 3.59 (ระยะเวลาในการ เปิด - ปิด หอพัก) รองลงมา 3.55 (บริเวณสถานที่ตั้งหอพัก) และอันดับสุดท้ายคือ 3.53 (อิทธิพล จากสังคม) สมการจำแนกประเภทในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานสามารถแสดงได้ตามลำดับ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ Y โดยรวม = $-1.828 + 8.90$ (ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายนอกห้องพัก) -0.872 (ด้านอิทธิพลในการเลือกผู้พักอาศัย ร่วม) -0.771 (ด้านอิทธิพลจากเพื่อน) $+0.769$ (ด้านระยะทางจากหอพักถึงสถานศึกษา) $+0.574$ (ด้านระยะเวลาในการเปิด-ปิด หอพัก) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน Zy โดยรวม = $-0.721Z$ (ด้านสิทธิในการเลือกผู้พักอาศัยร่วม) $+0.716Z$ (ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายนอกห้องพัก) $-0.689Z$ (ด้านอิทธิพลจากสังคม) $-0.629Z$ (ด้านระยะทางจากหอพักถึงสถานศึกษา) $+0.510Z$ (ด้านระยะเวลาในการ เปิด-ปิด หอพัก)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระพี ศรีไกรวัชร และเทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2559 : 135-147) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจำแนกการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยนเรศวร คือ ศึกษา ปัจจัยจำแนกการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยนเรศวร และ สร้าง สมการจำแนกกลุ่มการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยนเรศวรพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ คือ สาขาวิชาที่เรียนและเวลาที่ใช้ในการเรียนภาษาอังกฤษ ปัจจัยที่สามารถจำแนกการ ผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยนเรศวร คือ เจตคติต่อภาษาอังกฤษ ซึ่งเขียนเป็นสมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการจำแนกกลุ่มในรูป คะแนนดิบ $Y = -6.853 + 2.004 X$ สมการจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน $ZY = 1.000 X$ โดย สมการจำแนกประเภทการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถพยากรณ์จำแนกประเภทการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตกลุ่มผ่านได้ถูกต้องร้อยละ 60.70 และสามารถจำแนกการผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของนิสิตกลุ่มไม่ผ่านได้ถูกต้องร้อยละ 58 เมื่อ พิจารณาโดยภาพรวมพบว่า สมการสามารถจำแนกประเภทได้ร้อยละ 59.30

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์จำแนกสามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ จำแนกนั้นมีความสำคัญ คือ 1. พยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่ม 2. สร้างสมการพยากรณ์การเป็น สมาชิกของกลุ่ม 3. คัดเลือกตัวแปรที่สามารถบ่งบอกความเป็นสมาชิกของกลุ่ม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรจำแนก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1,622 คน จาก 29 โรงเรียนในปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน จำนวน 660 คน ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ (discriminant analysis) ที่ต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของจำนวนหน่วยตัวแปรทั้งหมด ตามแนวคิดของ Joseph Hair (2013 : 107) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) ดังนี้

ที่ 1 แบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน ออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน ขนาดกลางจำนวน 11 โรงเรียน และ ขนาดเล็ก จำนวน 6 โรงเรียน รวมจำนวน 29 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากจากกลุ่มขนาดของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาด ได้โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 6 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากหน่วยประชากร แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากนั้นนำมาสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและเทียบสัดส่วน บัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการคือ 660 คน ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาด โรงเรียน	โรงเรียน		ครู				รวม กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
	จำนวน โรงเรียน	กลุ่ม ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (%)	ปีเกิด พ.ศ. 2508 -2523	ปีเกิด พ.ศ. 2524 -2538	
ขนาดใหญ่ พิเศษ	5	3	857	20%	79	79	158
ขนาดใหญ่	7	4	350	25%	83	83	166
ขนาด กลาง	11	6	225	35%	90	90	180
ขนาดเล็ก	6	3	190	20%	79	79	158
รวม	29	16	1622	100	330	330	660

3.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 3 คน และ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 3 คน ดังนี้

โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท 2) เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ในปีการศึกษา 2564

22. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาทางการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขาการบริการการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตัวแปรจำแนก

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ สอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกรับ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ช่วงปีที่เกิด ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแต่ละช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert Ration Scales) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ เป็นแบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๕ เชียงใหม่ เป็นแบบคำถาม ปลายเปิด มี 19 ข้อ

3.2.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรจำแนก

(1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของ บุคคลทั้ง 2 ช่วงวัย คือ บุคคลเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์ และบุคคลเจนเนอร์เรชั่นวาย เพื่อใช้เป็นแนวคิดของ การสร้างเครื่องมือ

(2) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบ Likert'sScale ตามหลักการสร้าง แบบสอบถาม การวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(3) สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการ เอกสารนี้ วิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษา ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง

(4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

(4.1) ดร.ชยาภานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

(4.2) ดร.อนิรุทธิ์ บุญเกื้อ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

(4.3) ผศ.ดร.เมธา อึ้งทอง อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

(4.4) รศ.ดร.สุเมธ งามมกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(4.5) ดร.กิตติ รัตนราช อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จากนั้น นำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ โดยได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.80-1.00 ขึ้นไป ดังตารางภาคผนวก ค แล้วสรุปแก้ไขตามข้อเสนอแนะ (พรรณิ ลีกิจวัฒน์. 2558 : 195)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
	\sum	แทน	ผลรวม
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(5) นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำไปทดลองใช้

(6) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

(7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการ Conbrach (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 118 – 119) สูตร คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามข้อที่ i
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) การแปลความหมายระดับความเที่ยง

มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.978) ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเขียง

- (1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารบุคคล
- (2) กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ของการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมแนวทางการบริหารและแนวการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนก
- (3) สร้างแบบสัมภาษณ์เอกสารตามกรอบแนวคิดที่กำหนด
- (4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบเนื้อหาว่าครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎี ตามกรอบการวิจัย
- (5) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วไปทำการสัมภาษณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูแต่ละช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา

1. บันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้
2. นำหนังสือเสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 660 ฉบับ ในรูปแบบ QR Code ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 โรงเรียน
4. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 660 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตพะเยา

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 2 คน ดังนี้
2. ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์และทำการบันทึกเทปด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำผลมาวิเคราะห์

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตัวแปรจำแนก

3.4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การพรรณนาข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1.2 วิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่ม

1. คำนวณค่า Wilks' Lambda จากสูตร

$$\Lambda = \frac{SS_W}{SS_t}$$

เมื่อ Λ แทน ค่า Wilks' Lambda

SS_W แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

SS_t แทน ผลบวกกำลังสองทั้งหมด

2. คำนวณค่า Eigenvalue (λ) จากสูตร

$$\lambda = \frac{SS_b}{SS_w}$$

เมื่อ SS_b แทน ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_w แทน ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม โดยการทดสอบค่า F จากสูตร

$$F = \frac{MS_h}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution

MS_h แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

4. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ (b) จากสูตร (Pedhazur 1997อ้างถึงใน เขวาร์กซ์ ทองพุ่ม. 2551 : 40)

$$b = \frac{v_i}{\sqrt{\text{Var}(y)}}$$

เมื่อ b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มในรูปของคะแนนดิบ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

V_i แทน ith element of the eigenvector

$Var(y)$ แทน Pooled within – groups variance of the discrimination scores.

5. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) จากสูตร(Pedhazur 1997อ้างถึงใน เยาวรักษ์ ทองพุ่ม. 2551 : 40)

$$\beta = b\sqrt{C_{ii}}$$

เมื่อ β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนมาตรฐาน

b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่มในรูปคะแนนดิบ

C_{ii} แทน Pooled within - group variance of variables i.

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ถ่ายถอดเสียงสัมภาษณ์จากแถบบันทึกเสียง เป็นตัวอักษร

ขั้นที่ 2 สรุประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการบริหาร ในแต่ละข้อคำถาม

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นที่สามารถสรุปได้จากขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด การบริหารจัดการ (POLC) เพื่อสร้างข้อสรุปแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ฉะเชิงเทรา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันของครูทุกช่วงวัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงปีเกิด		
พ.ศ.2508 – 2523	330	50.00
พ.ศ.2524 – 2538	330	50.00
อายุ		
20-30	184	27.00
31-40	146	23.00
41-50	192	30.00
51-60	138	20.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงปีเกิด พ.ศ.2508 – 2523 มีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 50 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงปีเกิด 2524 – 2538 มีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 50 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 27 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 40-50 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 30 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 20

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

Box's M		764.746
F	Approx	3.905
	df1	.190
	df2	1325875.641
	Sig.	.150

จากตารางที่ 4.2 ตารางแสดงค่าการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งแสดงค่า Box's M ใน Statistics Option ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความแปรปรวนร่วมของประชากร (Test Of Population Covariance Matrices) โดยจะพิจารณาจากค่าความมีนัยสำคัญ (Sig.) ของ F โดยการพิจารณาจากตารางพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.150 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น คือ เมทริกซ์ความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มเท่ากัน

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับสมการตัวแปรจำแนกคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา (แสดงค่า Eigenvalues และค่า Wilks' Lambda)

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	.813 ^a	100.0	100.0	.670	.551	385.970	19	.000

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่า Eigenvalue และ Canonical Correlation เนื่องจากข้อมูลที่กำหนดมี 2 กลุ่ม จึงมีเพียงสมการเดียวและมีค่า Eigenvalues เพียงค่าเดียว ซึ่งมีค่าเท่ากับ .813 และมีค่าความสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) เท่ากับ .670 เมื่อนำค่า Canonical Correlation มายกกำลังสอง จะเป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรในสมการจำแนกกลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละ 44.89 นอกจากนี้ ตารางยังแสดงค่า Wilks' Lambda ซึ่งเป็นการนำเสนอค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมการจำแนกกลุ่มที่วิเคราะห์ได้ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยในการพิจารณาจะพิจารณาที่ค่าความมีนัยสำคัญ (Sig.) ถ้าค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญที่กำหนดไว้ แสดงว่าสมการจำแนกกลุ่มสามารถจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากการวิเคราะห์จะเห็นว่าสมการมีนัยสำคัญ ($0.000 > 0.05$) นั้นแสดงว่า สมการที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มได้

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำแนกกลุ่ม ระหว่างกลุ่มครู Generation X และกลุ่มครู Generation Y

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่ม	
	ครู Generation X (n=330)	ครู Generation Y (n=330)
1) การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต (x2)	8.832	8.411
2) ชอบการทำงานที่ทำหายและใช้ทักษะที่หลากหลาย (x4)	4.049	3.541
3) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน(x7)	1.764	2.529
4) สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (x8)	3.309	2.574
5) ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (x12)	.789	.261
6) ยึดระบบขั้นบันไดในการทำงานน้อยลง(x15)	1.739	2.085
7) สามารถทำงานเป็นทีมได้ (x16)	5.626	6.240
8) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง (x17)	2.380	2.982
9) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด(x18)	4.301	3.852
10) มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี(x19)	2.727	3.693
11) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง(x20)	4.833	5.071
12) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน (x21)	-1.505	-1.776
13) มองโลกในแง่ดี(x22)	2.311	1.881
14) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต(x23)	2.019	2.700
15) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการพึ่งคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว(x27)	4.418	4.904
16) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก(x29)	3.890	4.184
17) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง (x30)	2.835	2.438
18) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป (x31)	.307	.647
19) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี(x32)	3.839	5.293
ค่าคงที่	-113.833	-124.676

จากตารางที่ 4.4 สามารถจัดกลุ่มตัวแปรจำแนกแยกตามตาม Generation ได้ ดังนี้

1. ตัวแปรที่สามารถจำแนก Generation X ได้ ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต 2) ชอบการทำงานที่ทำหายและใช้ทักษะที่หลากหลาย 3) สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 4) ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด 6) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน 7) มองโลกในแง่ดี 8) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ตัวแปรที่สามารถจำแนก Generation Y ดังนี้ 1) สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน 2) ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง 3) สามารถทำงานเป็นทีมได้ 4) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง 5) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 6) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง 7) ใช้เทคโนโลยีเงินเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 8) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว 9) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก 10) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด 11) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่า Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients

	function
การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต (x2)	-.147
ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย (x4)	-.194
สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน(x7)	.386
สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี (x8)	-.296
ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (x12)	-.236
ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง(x15)	.203
สามารถทำงานเป็นทีมได้ (x16)	.221
มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง (x17)	.228
ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด(x18)	-.193
มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี(x19)	.456
มีความอดทนในการทำงานน้อยลง(x20)	.157
มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน (x21)	-.144
มองโลกในแง่ดี(x22)	-.182
ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต(x23)	.309
ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว(x27)	.222
ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก(x29)	.182
เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง (x30)	-.194
ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป (x31)	.178
สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี(x32)	.698

จากตารางที่ 4.5 ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีทั้งหมด 19 ตัวแปร สามารถสร้างสมการจำแนกในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_x = -.147(X_2) - .194(X_4) - .296(X_8) - .236(X_{12}) - .193(X_{18}) - .144(X_{21}) - .182(X_{22}) - .194(X_{30})$$

$$Z_y = .386(X_7) + .203(X_{15}) + .221(X_{16}) + .228(X_{17}) + .456(X_{19}) + .157(X_{20}) + .309(X_{23}) + .222(X_{27}) + .182(X_{29}) + .178(X_{31}) + .698(X_{32})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 ร้อยละความถูกต้องในการพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม ของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ช่วงวัย	การพยากรณ์เป็นสมาชิกกลุ่ม		รวม
	Generation X	Generation Y	
ครู Generation X ร้อยละการพยากรณ์ ถูกต้อง	264 80.0	66 20	330 100.0
ครู Generation Y ร้อยละการพยากรณ์ ถูกต้อง	51 15.5	279 84.5	330 100.0

พยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้องโดยเฉลี่ยร้อยละ 82.3

จากตารางที่ 4.6 การพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม พบว่า ครู Generation X จำนวน 330 คน ได้รับการพยากรณ์ให้อยู่ในกลุ่มนี้ 264 คน และอยู่ในกลุ่ม Generation Y จำนวน 66 คน จึงพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 80.0 พยากรณ์ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 66 ส่วนครู Generation Y มีจำนวน 330 คน พยากรณ์ว่าอยู่กลุ่มนี้ 279 คน และอยู่กลุ่ม Generation X จำนวน 51 คน จึงพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 84.5 และพยากรณ์ไม่ถูกต้อง ร้อยละ 13.7 สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้อง โดยเฉลี่ยร้อยละ 82.3

4.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบข้อมูลดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้บริหารสถาน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 2 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา และมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

4.2.2 การศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.1 ผลการสัมภาษณ์แนวทางแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ประเด็นที่ 1 การบริหารสถานศึกษามีแนวทางอย่างไรเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตทางการทำงาน และทางใช้ชีวิตส่วนตัว

“คำสำคัญก็คือความสมดุล คน Generation Y จะดำเนินชีวิตโดยเน้นความเป็นส่วนตัว แต่คน Generation X เนี่ยจะเน้นองค์กรจะเน้นความสำเร็จขององค์กร เราจะสร้างความสมดุลอย่างไร คือ คน Generation Y จะเน้นความเป็นส่วนตัว ” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารควรให้โอกาสใช้เทคนิคการประชุมโน้มน้าวแนะนำให้แนวคิดการทำงานแนวคิดการดำรงชีวิตแบบพอเพียงไม่ใช่จ่ายเงินฟุ่มเฟือย ใช้เวลาว่างและแบ่งเวลาของการทำงานกับเวลาของการอยู่กับครอบครัวอย่างสมดุลไม่ส่งผลเสียซึ่งกันและกันทั้งการปฏิบัติและครอบครัว ” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“มอบหมายงานให้กับครูโดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“มอบหมายงานให้ทำตามความสามารถ ส่วนเรื่องชีวิตส่วนตัวก็ดูแลเรื่องของการเจ็บป่วยหากครอบครัวมีปัญหาอะไรก็ดูแลติดตาม และมอบสวัสดิการ ตามความเหมาะสม เช่น ป่วยก็ไปเยี่ยม ดูแลค่าใช้จ่าย ต้องรู้จักแบ่งเวลาว่าส่วนใดคืองาน ส่วนใดคือชีวิตส่วนตัว” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“การส่งเสริมต้องใช้หลักของความพอเพียง ถ้าการดำรงชีวิตต้องอาศัยความพอเพียงไม่ว่าจะเป็นเงินทอง อาหารการกิน แล้วก็ดูแลครอบครัวผู้เกี่ยวข้องที่ทั้ง 6 ผู้เกี่ยวข้อง ถ้าเราสามารถที่จะทำได้การดำเนินชีวิตก็จะสมดุล เรื่องครอบครัวและการทำงานเหมือนกัน ใช้หลักศาสนา และหลักจรรยาบรรณความเป็นครู” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตทางการทำงาน และทางใช้ชีวิตส่วนตัว คือ ใช้เทคนิคการประชุมแนะนำแนวคิดการทำงาน การดำรงชีวิตแบบพอเพียง จัดหาสวัสดิการและดูแลตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ครูได้ทำตามความสามารถ

ประเด็นที่ 2 การบริหารสถานศึกษามีแนวทางการมอบหมายงานอย่างไรเพื่อให้ครูได้ใช้ทักษะความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน

“มอบหมายงานให้เหมาะกับคน ก็คือการมอบหมายให้ตรงกับความสามารถของคนคนช่วง Generation X เนี่ยถ้าจะมอบงานเนี่ยให้ในลักษณะที่อยู่ในทีมงานที่มีความสำคัญกับคนงานที่มีความสัมพันธ์กับคนมากเนี่ยแล้วงานที่ใช้ทักษะทางวิชาชีพ สามารถมอบหมายได้เลย แต่ถ้าคน Generation Y ให้เป็นเหมือนผู้ดูแลระบบ” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารควรมีข้อมูลคุณสมบัติของครูรายบุคคลเช่นจบการศึกษาระดับปริญญาเอกความสามารถพิเศษความถนัดนิสัยใจคอความมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถความถนัดความชอบและกลุ่มบุคคลที่ต้องทำงานด้วยกัน” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“วิเคราะห์ความสามารถของครูจากการทำงานและมอบหมายงานให้ตามความสามารถส่งเสริมทางบวก และเสริมแรงทางบวกเพื่อให้ครู 2 ช่วงวัยมีความสุขในการทำงาน ” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“บุคลากรพร้อมมีมากในโรงเรียน จัดให้กลุ่มสาระให้แบ่งสรรงานกัน ส่วนกลางให้มอบหมายตามความสามารถตามความเหมาะสม มีปัญหาไม่ตรงกับความต้องการเช่นพัสดุ ไม่เหมาะสมก็ให้เปลี่ยนตามความต้องการแบ่งตามกลุ่มสาระ” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ก็ต้องมอบหมายตามหลักของความสามารถ เราเป็นองค์กรใหญ่ เราคิดว่า บุคคลที่อยู่ นั้นเน้นกลุ่มสาระก่อน ว่างานไหนเหมาะกับกลุ่มสาระใด หรือมอบหมายตามความสามารถของแต่ละบุคคล ดูจากประสบการณ์การทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการมอบหมายงานเพื่อให้ครูได้ใช้ทักษะความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน คือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน ตรงตามความสามารถของคนแต่ละรุ่นอายุ โดยผู้บริหารควรมีข้อมูลคุณสมบัติของครูเป็นรายบุคคล

ประเด็นที่ 3 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

“หมายความว่าคนหนึ่งคนเก่งหลายด้าน สามารถจับงานได้หลายงาน การมอบหมายงานไม่ได้เป็นอุปสรรคแต่อยู่ที่บรรยากาศการทำงานคนหนึ่งคนสามารถทำอะไรได้หลายอย่าง” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารควรพิจารณาว่าครูผู้สอนให้มีความสามารถอะไรที่โดดเด่น เพราะการทำงานได้หลายอย่างนั้น ต้องมีสักงานที่เด่นชัดมากที่สุดก็ให้มอบงานนั้นเป็นงานเสริมของครู” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“ครูที่สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบและความถนัดในการทำงานอาจมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูที่มีลักษณะดังกล่าวทั้ง 2 ช่วงวัย” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“เราให้เลือกงานที่ตัวเองเหมาะสมที่สุดตามความสามารถให้เสริมตามจุดเด่นตามความสามารถ ถ้าเก่งอย่างอื่นอีกก็ทำเป็นทีม” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“อันนี้แล้วแต่บุคคลบางคนเขาก็มีความสามารถหลายอย่าง ทำอะไรได้พร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ต้องดูตามความสนใจของเขาด้วยว่าเขาชอบหรือไม่ชอบ ถนัดหรือไม่กับงานที่เรามอบหมาย ภาระงานเขามากเกินไปหรือเปล่า ต้องอาศัยคนเหล่านี้ในการเป็นผู้นำ เชื่อว่ามนุษย์เราพัฒนาได้ ไม่ควรกระจุจกงานที่ใครคนใดคนหนึ่ง” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน คือ มอบหมายงานตามความถนัด และอาจมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ครูได้ทำ ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงภาระงานที่ครูมีอยู่ว่ามากเกินไปหรือไม่

ประเด็นที่ 4 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

“ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงคืออะไร นิยามของมันคืออะไร สังคมเปลี่ยนแปลง สังคมเปลี่ยนเทคโนโลยีเปลี่ยน แต่ละเปลี่ยนการปรับตัวมันคนละมิติ คนรุ่นใหม่จะปรับตัวได้ดีกว่าคนรุ่นเก่าจะมีสารตกค้างมาก ทั้งวิถีคิด กระบวนการทำงาน ทำให้ไม่อยากเปลี่ยน เราก็ต้องใช้กระบวนการกลุ่มเมื่อต้องการปรับเปลี่ยนคนเจนที่ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง ดึงเข้ามาร่วมกันคิด” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“ผู้บริหารควรรหาโอกาสประชุมคณะครูบ่อยๆผ่านทางคณะผู้บริหารบ้างประชุมโดยตรง บ้างพบปะกับครูอย่างเป็นกันเองในโอกาสต่างๆและสอดแทรกแนวคิดให้ความรู้กับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันสอบถามปัญหาอุปสรรคในการทำงานตลอดจนแนะนำเมื่อมีผู้มีปัญหา” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“มอบหมายงานให้ครู 2 ช่วงวัยได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความกลมเกลียว” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ยิ่งดีเลย เพราะเดี๋ยวนี้ทำงานคนเดียวไม่รอดต้องทำงานเป็นทีม มีมือหนึ่งมือสอง จัดให้ช่วยกันส่วนใหญ่เน้นทีมงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ตรงนี้เมื่อเรารู้ว่าครูปรับเปลี่ยนได้ดี ต้องส่งเสริม แต่ต้องดูช่วงอายุว่าเขาเปลี่ยนแปลงได้ดี ด้านไหน มีการนำความสามารถมาใช้ อันไหนดีเราก็กส่งเสริมอันไหนไม่ดีเราก็กส่งเสริม ส่วนใหญ่คนอายุน้อยไม่ค่อยมีปัญหา คนอายุมากจะมีปัญหาด้านเทคโนโลยี” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าครูสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี คือ ใช้กระบวนการกลุ่มเข้ามาช่วยในการบริหาร ผ่านการประชุมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สอดแทรกความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และต้องพิจารณาว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นไปในทางดีหรือไม่

ประเด็นที่ 5 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวการบริหารงานอย่างไรเพื่อส่งเสริม หรือพัฒนาครู

“คนรุ่นเก่าต้องการความสำเร็จ ต้องการการยอมรับ คนรุ่นใหม่ต้องการรางวัล ต้องการกำลังใจ การพัฒนาครูที่เห็นว่าเหมาะสมก็คือ การพัฒนาโดยครูเพื่อครู ให้ครูได้ชกกันผ่านกระบวนการ PLC ใช้พลังของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูอยู่ในกระบวนการนั้น” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“โน้มน้าวให้ครูร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุดในการสาระวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ และก็ไม่ลืมที่จะโน้มน้าวให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นอาจอาศัยเทคนิคจาก การประชุมครูและพบปะโดยส่วนตัวกับครู” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“บริหารงานโดยการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาโดยมีเป้าหมายเป็นที่ตั้ง” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“การอบรมหรือการศึกษาเรียนรู้ให้อิสระเลย ให้เหมาะกับตนเองด้วยกัน ว่ามันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานหรือไม่ ถ้าเหมาะหรือตรงทางโรงเรียนก็ให้การสนับสนุน แม้กระทั่งการเรียนต่อ” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ถ้าคุณนี้เรื่องของอายุ ถ้าอายุเยอะน่าจะต้องพัฒนาในเชิงเทคโนโลยี เป้าของเราต้องส่งเสริมเทคโนโลยี ส่งอายุน้อยก็ปลูกฝังเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่วนอย่างอื่นก็อยู่ในภาพรวมที่ต้องส่งเสริม” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเพื่อส่งเสริม หรือพัฒนาครู คือ ใช้กระบวนการ PLC และใช้พลังของกลยุทธ์เข้ามาพัฒนาครู ส่งเสริมการศึกษาต่อและการเลื่อนวิทยฐานะ นอกจากนี้ยังต้องตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเพื่อการพัฒนาที่ถูกต้อง

ประเด็นที่ 6 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไร เมื่อทราบว่าครูยึดระบบขนชั้นในการทำงานน้อยลง

“เมื่อคุณยึดระบบขนชั้นในการทำงานน้อยลงก็เป็นสิ่งที่ดีเป็นเรื่องที่ดีเพราะว่าบรรยากาศที่ถ้อยทีถ้อยอาศัยก็จะเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันถ้าบรรยากาศดีก็นับว่าเป็นจุดแข็งของโรงเรียน เพราะฉะนั้นแนวทางการบริหารก็คือการที่สร้างบรรยากาศให้การทำงานนั้นน่าจะมีความสุขมีบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเพื่อลดความห่างของขนชั้นในโรงเรียนให้อยู่แบบพื้แบบน่องให้เกียรติซึ่งกันและกันตามตำแหน่งหน้าที่เน้นให้ผู้สร้างมนุษยสัมพันธ์กับครูทุกฝ่ายในโรงเรียนผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่ไม่ยึดติดกับตำแหน่งจนเกินไปต้องเข้าถึงง่าย” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“บริหารงานโดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการทำงานในการแสดงความคิดเห็นของครู” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ต้องอธิบายให้เข้าใจว่าการอยู่ร่วมกันต้องมีพื้มีน่อง มีทีมที่มีการรู้จักการอาวุโส ต้องมีประธาน ต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“มองกันเป็นเพื่อนร่วมงาน แต่ตรงนี้เรามองว่าเป็นจุดแข็งก็เป็นจุดแข็ง มันจะส่งเสริมความเป็นทีม เราก็ส่งเสริมบริหารงานที่เป็นทีมเลย ไม่ได้ยึดว่าใครเป็นอะไร ยึดความเป็นพื้มีน่อง ส่งเสริมความเป็นทีม” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาเมื่อทราบว่าครูยึดระบบขนชั้นในการทำงานน้อยลง คือ ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ยืดหยุ่นในการทำงาน เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย เน้นการอยู่ร่วมกันแบบทีม

ประเด็นที่ 7 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานเป็นทีมอย่างไร

“ทีมเท่ากับการร่วมทุกข์ร่วมสุขกันก็จัดอบรมหรือให้ความรู้เรื่องของการทำงานเป็นทีมเอานักเรียนเป็นที่ตั้งเน้นที่การจัดหน่วยบูรณาการข้ามกลุ่มสาระมันอาจจะยากหน่อยแต่ว่ามันจะทำให้ครูเนี่ยมองเด็กเป็นที่ตั้งมองความต้องการของ นักเรียน ลดการนำธรรมชาติของรายวิชามาเกาะกับทีมการเรียน” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำเมื่อมอบหมายงานให้กับรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานหัวหน้าสาระวิชาแล้วต้องคอยนิเทศแนะนำร่วมแก้ปัญหาในขณะทำงานอย่างใกล้ชิดให้กำลังใจหัวหน้าทีมงานและสมาชิกอย่างต่อเนื่อง” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างทีมงานแล้วกำหนดบทบาทให้ครูอย่างชัดเจนแสดงให้เห็นความสำคัญกับทุกบทบาทกระตุ้นแสดงพลังเชิงบวกให้กับทีม” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“จริง ๆ ก็ระบบปกติ ที่นี้คืออย่างหนึ่ง ทีมอย่างเช่นกลุ่มสาระ หัวหน้ากลุ่มจะอยู่เป็นว่า ทางบริหารแนะนำให้เลือกที่อาวุโสทั้งสองด้าน ปรับเปลี่ยนทั้งอาวุโสทางอายุ และทางราชการ ก็เน้นอยู่ว่า หัวหน้าทีมไม่ควรนำคล้าย ๆ ทหาร เช่น เอาพลทหารมาปกครองนายร้อย” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ทีมเนี่ยการทำงานเป็นทีมเนี่ยอย่างเราทำปัจจุบันเราก็เป็นทีมนะ แต่อาจจะต้องกำหนดบทบาทการทำงานให้ชัดเจน เน้นการมีส่วนร่วม การประชุม เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเป็นทีม คือ จัดอบรมหรือให้ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม แล้วกำหนดบทบาทในการทำงานอย่างชัดเจน แสดงพลังเชิงบวกให้กับทีม

ประเด็นที่ 8 การบริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีแนวทางในการนำความคิดและความมั่นใจของบุคลากรมาเพื่อการบริหารงานโรงเรียนอย่างไร

“คน Gen Y ก็พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเจเนติกก็ปรับเหมือนกันแต่บางครั้งก็อาจจะมี ความยาก เพราะว่าแต่ละคนก็มีตัวตนเพราะฉะนั้นแนวทางการนำความคิดและความมั่นใจของบุคลากรมาทำงานเนี่ยก็ต้องประชุมกันต้อง swot ต้องมีการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติการ”(ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครูเพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในการบริหารโดยใช้ทฤษฎีการมีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจผลงานจะเป็นที่พึงพอใจของทีมงาน”(ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างบทบาทของความเป็นผู้นำให้กับทุกสายงานเพื่อ เพื่อดึงความคิดความมั่นใจนำมาแสดงพลังให้บรรลุเป้าหมาย”(ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ส่วนใหญ่จะมอบงานก็จะเรียกมาคุย สอบถามความเป็นมาความสามารถ ความรู้ ความสามารถบางครั้ง วิทยุฉันน้อยก็ พิจารณามีความรู้ความเข้าใจมัย อธิบายให้รู้ให้เข้าใจ การสืบค้นต่าง ต้องปรับให้ความมั่นใจบางที่น้อง ๆ เก่งแต่เกรงใจรุ่นพี่เราต้องอธิบายให้เข้าใจ เพื่อความสำเร็จของทีมงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“จัดเวทีในการนำเสนอความคิด แต่ทั้งนี้ทุกอย่างถ้าเกินความพอดี มันก็บริหารจัดการไม่ได้ ต้องจัดเวทีให้ได้สะท้อนคิดหรือมีการประชุมต่าง ๆ ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัย สามารถสรุปประเด็นแนวทางการนำความคิดและความมั่นใจของบุคลากรมาเพื่อการบริหารงานโรงเรียน คือ ใช้เทคนิคการ SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน สร้างบทบาทความเป็นผู้นำให้กับทุกสายงาน เพื่อดึงเอาความคิดความเชื่อมั่นของครูมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ประเด็นที่ 9 การบริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างไร

“ให้ลงมือปฏิบัติจริงโดยการใช้ backward Design การจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือทำจริงก็นำมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารครูนั่นก็คือการลงมือทำจริง”(ผู้บริหาร A1)

“ผู้บริหารมอบหมายงานเป็นทีมงานใช้เทคนิคกระบวนการประชุมการมีส่วนร่วมใช้มติการประชุมเป็นเป้าหมายของการทำงาน”(ผู้ให้ข้อมูล A2)

“เมื่อครูแสดงความคิดเห็นผู้บริหารส่งเสริมความคิดโดยการกระตุ้นให้ครูนำความคิดสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน”(ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ มีเวทีบริหารแบ่งออกเป็นทีมต่าง ๆ ซึ่งทำเป็นคณะทั้งหมดในแต่ละคำสั่งเขาวิพากษ์กันเอง ทีมงานเขาจะหาหรือกันเอง ในฝ่ายบริหารเองก็มี เหมือนกับทีมโรงเรียนอื่น ๆ และมีตัวแทนกลุ่มสาระ ตัดสินปัญหาาร่วมกัน”(ผู้ให้ข้อมูล A4)

“คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมในหลายด้าน คือถ้าจะให้คิดในทางที่ดี ต้องให้แนวทางจากนั้นก็นำไปสู่การจัดกิจกรรม มีเวทีให้รู้จักคิดสะท้อนคิดเมื่อครู” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากร คือ กระตุ้นให้ครุนำความคิดสู่การปฏิบัติงานจริง จัดเวทีสะท้อนคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ประเด็นที่ 10 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไร

“เทคโนโลยีสมัยนี้ต้องนำการบริหารต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อมาเป็นสารสนเทศในการทำงาน เพื่อลดภาระของบุคลากรเพราะฉะนั้นผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ครูเองก็ต้องมีความรู้เรื่องเทคโนโลยี” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารต้องสำรวจปัจจัยเอื้อในการใช้สื่อเทคโนโลยียังต้องปรับปรุงพัฒนาส่วนใดและกระตุ้นให้ครุนักเรียนใช้สื่อเทคโนโลยีจัดหา WiFi ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนอย่างทั่วถึงสำรวจการตรวจสอบสภาพการใช้งานอยู่เสมอ” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างพลังให้ครุนำเทคนิคมาใช้ในการออกแบบการทำงานในเทคนิคการทำงานนั้นโดยเทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นก็ต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาประเมินผล ทุกเรื่องเราใช้เทคโนโลยีเข้ามารวบรวมเทคโนโลยีรวบรวมข้อมูล” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ต้องใช้เทคโนโลยีให้เป็นทั้งเทคโนโลยี ต้องให้บุคลากรใช้ให้เป็นส่งเสริม ว่าหากใช้ไปแล้วเนี่ยจะนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างไร ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ พัฒนาไปทั้งระบบแล้วจัดคู่มือที่ดีในกลุ่มสาระเพื่อยกระดับความสามารถและแชร์ประสบการณ์กัน” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัย สามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม คือ นำความสามารถด้านเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อการจัดการข้อมูลด้านสารสนเทศ การวัดและประเมินผล เพื่อลดภาระขั้นตอนการทำงานของครู

ประเด็นที่ 11 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานโรงเรียนอย่างไรเมื่อทราบว่าบุคลากรเริ่มมีความอดทนต่อการทำงานน้อยลง

“เมื่อบุคลากรมีความอดทนต่องานน้อยลงก็แสดงว่าเขาอาจจะมองไม่เห็นคุณค่าในตัวเอง ในบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาก็ต้องให้รับทราบของการทำงานสร้างขวัญและกำลังใจให้ให้โอกาสสร้าง Safe Zone ให้เขา” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการเชิงประชุมสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานให้แนวทางการปฏิบัติงานเสริมกำลังใจอยู่เสมอชี้ให้เห็นถึงผลเสียของการไม่อดทนต่ออนาคตการทำงานในยุคปัจจุบันใช้แรงเสริมเชิงบวกโดยการสร้างขวัญและกำลังใจเช่นคำชมเชยหรือเชิดชูเกียรติในความให้ความสำคัญในงานที่บุคคลนั้นกระทำ” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“ใช้แรงเสริมเชิงบวกโดยการสร้างขวัญและกำลังใจเช่นคำชมเชยหรือเชิดชูเกียรติในความให้ความสำคัญในงานที่บุคคลนั้นกระทำ” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“เสริมแรงเขาให้ช่วยเหลือกัน กระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการเสียสละ ส่งไปอบรมบ้างทำซ้ำ ๆ บางทีก็เบื่อ” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ต้องดูว่าสาเหตุเกิดมาจากอะไร แล้วก็ต้องหาสาเหตุ จากนั้นนำไปแก้ไข บางเรื่องเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขเลย ต้องปรับเปลี่ยนต้องทำให้สำเร็จ ต้องพิจารณาว่าบุคลากรมีปัญหาอะไร ลงไปดูแลด้านสวัสดิการว่าเขาต้องการอะไรเพิ่มเติมหรือไม่”(ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น แนวทางการบริหารงานโรงเรียนเมื่อทราบว่าคุณภาพเริ่มมีความอดทนต่อการทำงานน้อยลง คือ ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสังเกตและสอบถามปัญหาด้านการทำงาน แล้วใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก

ประเด็นที่ 12 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าคุณภาพของงานที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน

“ก็ต้องเข้าใจในธรรมชาติของระบบการทำงานในข้อกำหนดต่างๆ KPI เป้าหมายต่างๆการมองที่ผลสำเร็จก็ดีแต่วิธีการก็ยังคงสำคัญอยู่”(ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารควรชี้ให้เห็นถึงผลดีผลเสียของการทำงานของทั้ง 2 ลักษณะยึดเป้าหมายมากกว่าวิธีการทำงานก็ให้ความสำคัญกับวิธีการทำงานและส่งผลถึงความพอใจของผู้เกี่ยวข้อง”(ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานเช่นการทำงานเป็นทีมมองความเห็นของงานที่ดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต้องเกิดจากการ สร้างแนวทางการทำงานที่ดี”(ผู้ให้ข้อมูล A3)

“เข้าด้วยกัน เราต้องทำงานให้สำเร็จส่วนวิธีการทำงานเราเป็นเครื่องมือ บางที่การทำงานเราเน้นที่เป้าหมายวิธีการเราไม่ต้องกำหนดก็ได้ขอให้งานสำเร็จ แล้วสนับสนุนแล้วยังมีผลประโยชน์มาก ยิ่งดี เดี่ยวนี้เด็กเขามีวิธีการใหม่ ๆ ทำแป็บเดียว”(ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ต้องอาศัยทำความเข้าใจของครู อาศัยเหตุและผล บางทีครูสนใจผลปลาย ควรต้องเรียนรู้ทั้งสองอย่าง ถ้ามองความสำเร็จของงานผิดไม่ผิด แต่ต้องรู้กระบวนการ มีการกำกับติดตาม”(ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าคุณภาพของงานที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน คือ สร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และตั้งเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน

ประเด็นที่ 13 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าคุณภาพเป็นผู้นำผู้มองโลกในแง่ดี

“การมองโลกในแง่ดีเป็นจุดแข็ง เพราะฉะนั้นเราก็จัดการกับความรู้ที่มีอาจจะสร้าง KM การดึงเอาความรู้ฝังแน่นนั้นหน้าออกมา”(ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนเสริมแรงและให้กำลังใจแต่ควรให้แง่คิดในการทำงานผู้คอยมองดูการปฏิบัติงานของเรามีทั้งแง่ดีและแง่ไม่ดีเป็นธรรมดาทั้งของโลกให้ระมัดระวัง”(ผู้ให้ข้อมูล A2)

“การมองโลกในแง่ดีเป็นพลังเชิงบวกผู้บริหารต้องส่งเสริมเข้ามามีบทบาทในการทำงานให้มาก”(ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ส่งเสริมเลย ถ้ามองโลกในแง่ร้ายต้องปรับทัศนคติ”(ผู้ให้ข้อมูล A4)

“จะถือเป็นการโชคดียิ่ง แต่ดีเกินไปหรือเปล่า บางทีมองผ่าน มองปัญหาไม่เห็น ดังนั้นครูต้องมีเหตุมีผล มองอย่างมีเหตุมีผล อย่ามองข้าม ต้องสร้างแนวทางให้กระบวนการภายในเข้มแข็งให้ครูมองและคิดอย่างมีเหตุมีผล” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัย สามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าครูเป็นผู้มองโลกในแง่ดี คือ ต้องสนับสนุนและเสริมแรงทางบวก ทั้งนี้ต้องพิจารณาด้วยว่าการมองโลกในแง่ดีนั้นเป็นการปล่อยผ่านปัญหาหรือไม่ จึงต้องสร้างความตระหนักรู้เรื่องเหตุและผลให้กับครู

ประเด็นที่ 14 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูใช้เทคโนโลยีจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

“การใช้เทคโนโลยีจะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตอนนี้ทุกคนก็ใช้กันทุกคนเพราะฉะนั้นเนี่ยคนรุ่น Gen X ก็ส่งเสริมให้เขาเป็นผู้บริโภคที่ดี ส่วนคน Gen Y ก็สนับสนุนให้เขาเป็นผู้ดูแลระบบ” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“หาโอกาสชื่นชมโสมแดงตามโอกาสโดยต้องกระทำด้วยความจริงใจไม่เสแสร้ง” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“เป็นสิ่งที่ดีที่ควรส่งเสริมในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาสู่การทำงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน การปฏิบัติงานดังนั้นผู้บริหารก็ต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดภาระและขั้นตอนต่างๆ” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ก็เป็นส่วนดีเทคโนโลยี ที่นี้ใช้เทคโนโลยีแทบทุกคน เช่น พงษ์นี้ไฟดับปัญหาเกิด เราต้องปรับเพื่อเรียนรู้ ถ้าระบบล่มสลายเราจะอยู่ได้อย่างไร เราต้องบริหารโดยการคิดเผื่อเทคโนโลยีสำคัญแต่เราต้องคิดว่าถ้าล่มสลายเราจะทำอย่างไร ถ้ามันหายไปช่วงเราจะแก้ปัญหอย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ส่งเสริมเทคโนโลยี เราต้องส่งเสริม เพราะตอนนี้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท พัฒนาต่อยอดจากที่เขาอยู่แล้วให้ดีขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าครูใช้เทคโนโลยีจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต คือ เน้นคน Generation X ให้เป็นผู้บริโภคที่ดี และคน Generation Y ให้เป็นผู้ดูแลระบบ

ประเด็นที่ 15 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงานร่วมกันได้ดีแม้ไม่ต้องมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

“ต้องลาภบริหารด้วยระบบคุณภาพมีการวางแผนในระยะยาวมีการใช้กลยุทธ์กลยุทธ์ก็คืออะไรก็ได้ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆที่จะมาทำให้การบริหารงานหรืองานและนำประสบความสำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารหาโอกาสชมเชยและเสริมแรงกับครูในทุกกิจกรรมเพื่อความอบอุ่น” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“เป็นสิ่งที่ดีผู้บริหารควรให้ความสำคัญสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่องเชิดชูเกียรติเพื่อให้เกิดความประสิทธิภาพการทำงานและเสริมพลังเชิงบวก” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“มันเป็นเรื่อง que ทุกหน่วยงานต้องการนะ คนประเภทนี้ คำสั่งเป็นเพียงแนวทางเท่านั้น บางที่รู้แล้วรีบทำเนี่ยจะก้าวหน้า ถ้าทำต่อยอดจะก้าวหน้า บางทีวันนี้นั่งคุยงานตอนกินข้าว ได้ละ งานก่อนล่วงหน้า คำสั่งเป็นแค่หลักฐานเท่านั้นเอง” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“เมื่อทราบว่าการงานได้ดีเมื่อไม่มีคำสั่ง เขาต้องรู้ภารกิจ แจ้งให้ชัดเจน แต่ว่าการมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก็ยังมี” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น แนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงานร่วมกันได้ดี แม้ไม่ต้องมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา คือ บริหารด้วยระบบคุณภาพ มีการวางแผนระยะสั้น และระยะยาว ต้องให้ครูรับทราบภารกิจในการทำงานอย่างชัดเจน

ประเด็นที่ 16 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูขาดการวางแผนในระยะยาว

“การทำงานก็ต้องมีการวางแผนมีการทำ Action Plan ผู้บริหารก็ควรสนับสนุนให้ครูทำ Action Plan วางแผนชีวิตทั้งระยะสั้นระยะยาววางแผนการทำงานการใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ของตัวเอง” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารมีหน้าที่คอยกระตุ้นให้ทิศติดตามงานอย่างมีศิลปะหาโอกาสแนะนำมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างความรู้ความเข้าใจเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงาน วางแผนการทำงานส่งเสริมให้ครูวางแผน” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“แผนก็เป็นตัวสำคัญเราต้องวางแผน แผนคือกลยุทธ์นะ ตัวนี้สำคัญยิ่งวางแผนระยะยาววางแผนว่าเราจะก้าวหน้าไปอย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“การขาดการวางแผนจะเหมือนการขาดเข็มทิศ ต้องมีแผน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น แนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูขาดการวางแผนในระยะยาว คือ ส่งเสริมการวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว นอกจากนี้ต้องมีการนิเทศติดตามด้านการทำงานเพื่อให้เกิดความคืบหน้าในการทำงาน

ประเด็นที่ 17 การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง

“ใช้ประโยชน์จากความเชื่อมั่นนั้นนำไปใช้ ความคิดสร้างสรรค์นั้นนำมาปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการกลุ่ม” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารใช้กระบวนการประชุมแสดงความคิดเห็นมติการประชุมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามความเห็นของคนส่วนใหญ่” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูได้เข้าใจ ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ดี แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเราก็ต้องยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยดังนั้นควรยึดความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นหลักและนำความคิดเห็นของคนส่วนน้อยมาเป็นส่วนเติมเต็มในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

“ถ้าเขามีความเชื่อมั่นแล้วมันไม่มีผลเสีย เราต้องส่งเสริม แต่ความเชื่อมั่นมาก ๆ แล้วหลงทางเราต้องแนะนำเพื่อดึงเขากลับมา ถ้าเป็นทางบวกก็ดี” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“ต้องดูว่าครูส่วนใหญ่หรือว่าครูส่วนน้อย ต้องจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือว่ากิจกรรมเชิงกลุ่มเพื่อให้ทราบพฤติกรรมของเขาว่ามีความคิดอย่างไร มีความสามารถอย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น แนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูมีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง คือ ใช้ประโยชน์จากความเชื่อมั่น โดยปรับประยุกต์ใช้ในกระบวนการกลุ่ม หากมีความเชื่อมั่นในทางที่ไม่เหมาะสมต้องใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อละลายพฤติกรรม

ประเด็นที่ 18 การบริหารสถานศึกษาครมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเพื่อให้ครูประสบความสำเร็จแบบก้าวกระโดด

“สร้างความท้าทายให้ทำงานที่มีความท้าทายสูง โดยผ่านกระบวนการแล้วความสำเร็จก็จะรอเขาอยู่ข้างหน้า เพราะทุกคนก็ต้องการความสำเร็จในหน้าที่ที่นั่น” (ผู้บริหาร A1)

“ผู้บริหารชื่นชมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานมอบให้เป็นพื้นที่ที่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาของครูในโรงเรียนในเรื่องที่ประสบความสำเร็จ” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลงานอบรมในสิ่งที่ครูต้องการคอย support” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“การทำงานมีขั้นตอน อันไหนที่มันก้าวไวเราก็สนับสนุน เรามีขั้นตอนการทำงานอยู่ หากทำดีก็ให้ดี” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“จะต้องส่งเสริม ต้องแนะนำแนวทางต้องทำให้เขาเห็นทางอย่างเขาวิทยฐานะนี้จะส่งเสริมอย่างไร ต้องให้คำแนะนำ และจากภายในต้องใส่ใจค้นคว้า หาแบบอย่างให้เขาเดินตามหรือ แะรอยเพื่อปฏิบัติ” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นแนวทางการบริหารงานเพื่อให้ครูประสบความสำเร็จแบบก้าวกระโดด คือ ส่งเสริมการทำงานหรือกิจกรรมที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จ และมอบหมายการทำงานที่ท้าทายให้ครู

ประเด็นที่ 19 การบริหารสถานศึกษาครมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

“คำว่าสถานการณ์ต่างๆอาจจะหมายถึงค่านิยมของสังคมภาวะเศรษฐกิจพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ต่างๆตรงนี้จะบอกถึงสถานการณ์ได้ การเปิดใจยอมรับสิ่งต่างๆก็เป็นสิ่งที่ดีเพราะฉะนั้นก็ต้องส่งเสริมหรือมอบหมายงานให้ตามความถนัดความสามารถนั้น” (ผู้ให้ข้อมูล A1)

“ผู้บริหารคอยเสริมแรงเป็นกำลังใจและขอบคุณครูกับแนวคิดดังกล่าว” (ผู้ให้ข้อมูล A2)

“สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานมีบทบาทในการทำงานในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้ข้อมูล A3)

“ตรงนี้ต้องใช้การระดมความคิด เราเนียบางที ผอ.คิดว่าตัวเองคิดถูกแต่ทำไปทำมา ไม่ดี การเปิดใจจะช่วยให้เราได้ในสิ่งที่ดีที่สุด” (ผู้ให้ข้อมูล A4)

“เราก็กังดูเรื่องที่มีนสำคัญก่อนว่าเราจะทำอะไก่อนหลัง แล้วค่อย ๆ ผลักดันกำหนดเป็นแผนเป็นโครงการเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติต้องเรียงลำดับว่าเรื่องไหนควรทำก่อนหลังโน้มน้าวชวนกันทำ” (ผู้ให้ข้อมูล A5)

ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็น แนวทางการบริหารงานเมื่อทราบว่าคุณสามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี คือ วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ จัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ และให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการตัดสินใจบางประการ กระตุ้นและเสริมแรงทางบวก

4.2.2.2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดัง ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ตารางแสดงผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	ผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหาร
1.ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต	1) ใช้เทคนิคการประชุมแนะนำแนวความคิดการทำงาน 2) จัดหาสวัสดิการ 3) มอบหมายงานตามความสามารถ
2.ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย	1) มอบหมายงานตามความถนัด 2) ผู้บริหารมีข้อมูลคุณสมบัติของครูเป็นรายบุคคล
3.สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียว	1) มอบหมายงานตามความถนัด 2) บริหารโดยพิจารณาถึงภาระงานของครู
4.สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี	1) ใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
5.ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1) ใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) 2) ส่งเสริมการศึกษาต่อ 3) ส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น 4) ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาครู
6.ยึดระบบขนชั้นในการทำงานน้อยลง	1) ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ยืดหยุ่นในการทำงาน 2) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกฝ่าย 3) เน้นการทำงานเป็นทีม
7.สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี	1) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม 2) กำหนดบทบาทในการทำงานอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปร	ผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหาร
8. มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง	1) ใช้เทคนิคการ SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน 2) สร้างบทบาทความเป็นผู้นำให้กับทุกสายงาน
9. ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด	1) กระตุ้นให้ครุ่นคิดสู่การปฏิบัติงานจริง 2) จัดเวทีสะท้อนคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
10. มีความสามารถทางเทคโนโลยี	1) นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดการข้อมูลด้านสารสนเทศ 2) นำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อการวัด และการประเมินผล
11. มีความอดทนในการทำงานน้อยลง	1) ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ 2) ใช้เทคนิคการเสริมแรงทางบวก
12. มองผลสำเร็จของการทำงานมากกว่าวิธีการทำงาน	1) สร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน 2) ตั้งเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน
13. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี	1) ใช้เทคนิคการเสริมแรงทางบวก 2) สร้างความตระหนักรู้เหตุผล 3) ใช้เทคนิค Knowledge Management (KM)
14. ใช้เทคโนโลยีจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	1) ส่งเสริมให้คน Generation X เป็นผู้บริโภครุ่นที่ดี 2) ส่งเสริมให้คน Generation Y เป็นผู้ดูแลระบบที่ดี 3) ส่งเสริมให้ทุก Generation มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
15. ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว	1) บริหารด้วยระบบคุณภาพ 2) วางแผนระยะสั้นและระยะยาว 3) มอบหมายภารกิจให้ครุอย่างชัดเจน
16. ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคต	1) ส่งเสริมการวางแผนระยะสั้น และระยะยาว 2) ใช้กระบวนการนิเทศติดตามการทำงาน
17. เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	1) ใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร 2) ใช้มิติที่ประชุมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 3) จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม
18. ชอบความสำเร็จแบบก้าวกระโดดหรือไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป	1) ส่งเสริมกิจกรรมที่จะทำให้ครุประสบความสำเร็จ 2) มอบหมายงานที่ท้าทาย
19. สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	1) วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ 2) จัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำ 3) กระตุ้นเสริมแรงทางบวก 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.3 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

จากผลการสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา และผลการศึกษาแนวทางการบริหารจากเอกสารของนักวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารโดยใช้หลักการ POLC (Allen, 1958 อ่างในจุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว, 2564 : 112) นำมาสรุปเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
 - 1.1 บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
 - 1.2 มอบหมายงานตามความสามารถ
 - 1.3 กำหนดบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน
 - 1.4 ใช้เทคนิค SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน
2. การจัดการองค์กร (Organizing)
 - 2.1 ผู้บริหารมีข้อมูลครูเป็นรายบุคคล
 - 2.2 พิจารณาถึงภาระงานครู
 - 2.3 ใช้เทคนิค Knowledge Management (KM)
 - 2.4 ส่งเสริมให้ทุก Generation มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
3. การนำ (Leading)
 - 3.1 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC)
 - 3.3 สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกฝ่าย
 - 3.4 สร้างบทบาทความเป็นผู้นำ
 - 3.5 ใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก
4. การควบคุม (Controlling)
 - 4.1 จัดสวัสดิการตามความเหมาะสม
 - 4.2 ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาครู
 - 4.3 ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ
 - 4.4 นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดระบบสารสนเทศ และการประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.2 เพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5.1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

5.1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

(1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 1,622 คน จาก 29 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564

(2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 29 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ (discriminant analysis) ที่ต้องมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของจำนวนหน่วยตัวแปรทั้งหมด จำนวน 660 คน ตามแนวคิดของ Joseph Hair (2013 : 107) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)

5.1.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

(1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

(2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 33 ตัวแปร

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทราเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ช่วงปีที่เกิด ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Ration Scales) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ขึ้นไป และค่า Reliability ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

5.1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา เป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 33 ข้อ

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

5.1.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะของครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยติดต่อสถานศึกษาเพื่อทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามเพื่อการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 660 ฉบับ โดยเก็บแบบสอบถามกลับคือด้วยวิธีการ scan QR code ตามวันเวลาที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึง เดือน เมษายน พ.ศ.2564 ได้รับแบบสอบถามคือ จำนวน 660 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่าง ครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน

(1) ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการสัมภาษณ์ จากคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งเป็นกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา 2 คน ดังนี้

(2) ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

(3) ผู้วิจัยสัมภาษณ์และทำการบันทึกเทปด้วยตนเอง

(4) ผู้วิจัยวิเคราะห์ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.5.2 การวิเคราะห์ในตอนต้นที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เชียงใหม่ ในรายงานจากข้อคำถามเลือกรายการ และมาตรฐานค่าวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) การวิเคราะห์นี้จะสามารถคัดเลือกตัวแปรที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มครู Generation X และ Generation Y ขึ้นอยู่กับตัวแปรคุณลักษณะใดบ้าง และให้สมการการพยากรณ์ โดยสมการที่ได้จะให้นำหน้าค่าตัวแปรที่สามารถนำไปคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มตามลำดับความสำคัญของค่าหน้าหน้า

5.1.5.3 การสังเคราะห์แนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่าง ครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เชียงใหม่ ผู้วิจัย สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component Analysis)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

5.1.6.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เชียงใหม่ ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เชียงใหม่ มีจำนวน 19 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มครู Generation X มีจำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่

- (1) การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต
- (2) ชอบการทำงานที่ทำหายและใช้ทักษะที่หลากหลาย
- (3) สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
- (4) ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- (5) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด
- (6) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน
- (7) มองโลกในแง่ดี
- (8) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง

ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มครู Generation Y มีจำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่

- (1) สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน
- (2) ยึดระบบขั้นบันไดในการทำงานน้อยลง
- (3) สามารถทำงานเป็นทีมได้
- (4) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง
- (5) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
- (6) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง
- (7) ใช้เทคโนโลยีจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
- (8) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว
- (9) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (10) ขอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด
- (11) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5.1.6.2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ดังนี้

- (1) การวางแผน (Planning)
 - (1.1) บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
 - (1.2) มอบหมายงานตามความสามารถ
 - (1.3) กำหนดบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน
 - (1.4) ใช้เทคนิค SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน
- (2) การจัดการองค์กร (Organizing)
 - (2.1) ผู้บริหารมีข้อมูลครูเป็นรายบุคคล
 - (2.2) พิจารณาถึงภาระงานครู
 - (2.3) ใช้เทคนิค Knowledge Management (KM)
 - (2.4) ส่งเสริมให้ทุก Generation มีความสามารถด้านเทคโนโลยี
- (3) การนำ (Leading)
 - (3.1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 - (3.2) ใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC)
 - (3.3) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกฝ่าย
 - (3.4) สร้างบทบาทความเป็นผู้นำ
 - (3.5) ใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก
- (4) การควบคุม (Controlling)
 - (4.1) จัดสวัสดิการตามความเหมาะสม
 - (4.2) ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาครู
 - (4.3) ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ
 - (4.4) นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดระบบสารสนเทศ และการประเมินผล

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลในรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา ได้ดังนี้

5.2.1.1 ตัวแปร 1) การให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิต 2) การชอบทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้ดี 4) การชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด 6) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน 7) มองโลกในแง่ดี 8) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรมีความสัมพันธ์จำแนกกลุ่มที่ 8.832, 4.049, 3.309, .789, 4.301, -1.505, 2.311, 2.835 ตามลำดับ (แสดงในตารางที่ 4.6) โดยค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มที่มีน้ำหนักมาทางครูกลุ่มเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Generation X ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษาจากแนวคิดของ สถาบันวิจัยประชากร และสังคม (2559 : 10) ธัญนันท์ วิรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 7) มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 367) และ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ทั้งนี้เป็นเพราะบุคคล Generation X เป็นบุคคลที่ชอบพึ่งพาตนเอง ส่งผลให้พวกเขามีอิสระทางความคิดมากกว่าคนรุ่นก่อน ทำให้คนกลุ่มนี้มีความรักในความคิดอิสระในการทำงานมากกว่าคนรุ่นก่อน อีกทั้งบุคคลที่ตั้งใจกับการทำงาน เพื่อที่จะให้ตนประสบความสำเร็จในอาชีพ แต่ก็มีลักษณะที่ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยังเป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทำให้คนกลุ่มนี้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งต่าง ๆ ได้ค่อนข้างดี ชอบพึ่งพาความสามารถของตนเอง ทำให้สามารถจัดสมดุลทางด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ดี มีความคิดอิสระ และสร้างสรรค์ ให้มีความสำคัญกับสิ่งทำได้จริง อยู่ในโลกของความเป็นจริง บุคคล Generation X ต้องการให้มีการประเมินทางผลงานและความสามารถของตน แต่ก็ได้หลงใหลในความสำเร็จ จึงทำให้คนกลุ่มนี้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้คนกลุ่มนี้ต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีระบบ มีหลักการ มีเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ เยพิทักษ์ ธีรวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์ (2561 : 636) ซึ่งพบว่า บุคคล Generation X ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ชอบทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้ดี ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความสำคัญกับกระบวนการคิด มองที่ผลสำเร็จของงานมากกว่า สอดคล้องกับ เตชา เตชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557 : 3) ซึ่งอธิบายว่า คน Generation X เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะที่มีความมั่นใจในตนเองสูงและมีความสามารถด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Mulvanity (2001 : 24) ที่อธิบายว่า การมอบหมายงานให้คน Generation X ต้องมอบหมายงานที่ท้าทายเพราะคนกลุ่มนี้สามารถพึ่งพาตนเองได้

5.2.1.2 ตัวแปร 1) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียว 2) ยึดระบบขั้นต้นในการทำงานน้อยลง 3) สามารถทำงานเป็นทีมได้ 4) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง 5) มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี 6) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง 7) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต 8) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการพึ่งคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว 9) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก 10) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป 11) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีโดยตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มที่ 2.529, 2.085, 6.240, 2.982, 3.693, 5.071, 2.700, 4.904, 4.184, .647, 5.293 ตามลำดับ (แสดงในตารางที่ 4.6) โดยค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มมีน้ำหนักมาทางครุกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2559 : 10) ธัญนันท์ วิรภัทรรุ่งโรจน์ (2559 : 7) มนัสวี ศรีนนท์ (2561 : 367) และกานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556 : 15) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคล Generation Y เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองค่อนข้างสูง มีวิถีคิดและรูปแบบการใช้ชีวิตแบบฉบับของตนเองทำให้ไม่ชอบอยู่ในกฎระเบียบ หรือไม่ชอบปฏิบัติตามประเพณีนิยมเท่าที่ควร มีภูมิต้านทานทางจิตใจน้อย ทำให้เมื่อไม่พอใจในการทำงานจึงมีโอกาสสูงที่จะลาออกหรือเปลี่ยนสายงาน อีกทั้งมีความอยากรู้อยากเห็น และแสวงหาให้ได้มาซึ่งคำตอบจากการทำงาน จึงมีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความทะเยอทะยานสูง และมีความภักดีต่อองค์กรต่ำ แต่มีความภักดีต่อวิชาชีพค่อนข้างมากกว่า จึงทำให้ไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนองค์กร หากคิดว่าองค์กรไม่ตอบโจทย์เป้าหมายของตน เนื่องจากเติบโตมากับเทคโนโลยีจึงมักนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานมีความคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้างสรรค์ และชอบการเปลี่ยนแปลง เพราะมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่า และสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับ เดซา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557 : 3) พบว่า คน Generation Y มองว่าตนเองชอบใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ต้องการการเรียนรู้ ชอบที่จะทำงานเป็นที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสนใจผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการ โดยงานวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ งานวิจัยที่ผ่านมาของ Howe and Strauss (2000 :25) ที่กล่าวไว้ในลักษณะเดียวกัน คือ คนกลุ่ม Generation Y มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจนใช้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และคนกลุ่มนี้มองโลกในแง่ดี ขณะเดียวกันก็ชอบทำงานเป็นทีม นอกจากนี้งานวิจัยของ Hurst and Good (2009 : 10) ยังพบว่า คนกลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่าวิธีการทำงาน และมักเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้กับเข้าสถานการณ์ที่แตกต่าง แต่ก็มีความอดทนในการทำงานน้อยกว่าคน Generation ก่อนหน้า สอดคล้องกับ รัชฎา อธิสนธิสกุล (2548 : 25) ที่กล่าวว่า หลายครั้งที่พบว่าพนักงาน Generation Y มักลาออกจากองค์กรทั้งที่ยังทำงานไปได้ไม่นาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ทำให้ Generation Y ถูกมองว่า การมีความอดทนน้อยลงนั้นเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของคนกลุ่มนี้

5.2.2 อภิปรายผลวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ เชียงใหม่ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน (Planning) ประกอบด้วย 1)บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 2)มอบหมายงานตามความสามารถ 3)กำหนดบทบาทการทำงานอย่างชัดเจน 4) ใช้เทคนิค SWOT เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการทำงาน อาจเป็นเพราะองค์กร ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และบุคลากรจำเป็นต้องทราบบทบาทของตนเองเพื่อร่วมกันกำหนดทิศทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ กฤษ เพิ่มทันจิตต์ (2552 : 4-5) ที่กล่าวว่า การวางแผน เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุผล การวิเคราะห์ SWOT ก็จะช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดทางเลือกของผู้บริหาร สอดคล้องกับ ประกาย ขวัญหลาย (2557 : 28) ที่กล่าวว่า การวางแผนคือการเตรียมความพร้อมว่าจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และให้บุคคลใดเป็นผู้กระทำ

ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีข้อมูลครูเป็นรายบุคคล 2) พิจารณาถึงภาระงานครู 3) ใช้เทคนิค Knowledge Management (KM) 4) ส่งเสริมให้ทุก Generation มีความสามารถด้านเทคโนโลยี อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีข้อมูลของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดสรรบุคลากรทั้งในแนวราบ และในแนวตั้ง โดยพิจารณาจากภาระงาน ประสบการณ์ และที่สำคัญในยุคปัจจุบัน ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ กฤษ เพิ่มทันจิตต์ (2558 : 4-5) ที่กล่าวว่า การจัดการองค์กร ต้องสร้างองค์กรให้มีลักษณะเป็นพลวัต โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำความคิดหรือทุนปัญญาไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 178) ที่กล่าวว่า การจัดการองค์กร เป็นการออกแบบและดำเนินการระบบ เพื่อจัดเตรียมโครงสร้างและความสม่ำเสมอขององค์กรในปฏิบัติตามกลยุทธ์ แล้วจึงจัดสรรทรัพยากร และความรับผิดชอบสำหรับแต่ละงานให้แต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร

ด้านการนำ (Leading) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) ใช้กระบวนการ Professional Learning Community (PLC) 3) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้กับทุกฝ่าย 4) สร้าง

บทบาทความเป็นผู้นำ 5) ใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก อาจเป็นเพราะด้านการนำคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติตาม การนำจึงเป็นหน้าที่หนึ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ อาจด้วยการเสริมแรงทางบวก การสร้างมนุษยสัมพันธ์ จนเกิดเป็นทีและเป็นผู้ตามแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) สอดคล้องกับ ประกาย ขวัญหลาย (2557 : 28) ที่กล่าวว่า การนำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้นำคือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม มีแรงกระตุ้น มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) ที่กล่าวว่า การนำเป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้อำนาจหน้าที่ในการมอบหมายและสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ด้านการควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย 1) จัดสวัสดิการตามความเหมาะสม 2) ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาครู 3) ใช้กระบวนการนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ 4) นำเทคโนโลยีเข้ามาจัดระบบสารสนเทศ และการประเมินผล อาจเป็นเพราะด้านการควบคุม คือ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตรวจสอบ หากผู้บริหารต้องการตรวจสอบว่าครูปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นเช่นไร หรือในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการวางแผนการจัดการอย่างไร ก็สามารถใช้นิเทศอย่างไม่เป็นทางการเข้ามาช่วยได้ ทั้งนี้การประเมินจะช่วยทำให้ทราบว่ากระบวนการทำงานนั้นสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือไม่ สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549 : 178) ที่กล่าวว่า การควบคุมเป็นขั้นตอนการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การใช้เทคนิคการควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่า กลยุทธ์มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นหรือไม่ สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 3) ที่กล่าวว่า การควบคุมเป็นหน้าที่หลักในการจัดการระบบงาน และระบบคนตั้งแต่เริ่มการวางแผน ขั้นตอนนี้จะรวมถึงการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยพัฒนาบุคลากรช่วง Generation X ด้วยการกำหนดนโยบายการมอบหมายงานเพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิต และมอบหมายงานที่ได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างหลากหลาย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกลุ่มนี้ สามารถใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากร Generation X ได้แสดงความสามารถและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรประชุมกับบุคลากร Generation X เป็น

ระยะ เพราะการมองโลกในแง่ดีอาจส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้อาจมองข้ามปัญหาบางประการในองค์กรได้

5.3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 นำผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรซึ่งอาจพัฒนาบุคลากรตามช่วงอายุ ด้วยการการพัฒนาครู Generation Y ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดขั้นตอนบางประการใน องค์กรลงเนื่องจากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรกลุ่มนี้ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง ผู้บริหาร อาจลดความเป็นทางการบางอย่างเพื่อความคล่องตัวของการทำงาน และบุคลากรกลุ่มนี้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารก็ควรส่งเสริม หรือพัฒนาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และ ประการสุดท้ายคือควรส่งเสริมและให้ความรู้ด้านการวางแผนในการทำงานเพื่อให้บุคลากร Generation Y ได้แสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มศักยภาพ

5.3.1.3 ผู้บริหารสามารถนำแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ไปเป็นกรอบการบริหารจัดการด้านบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 งานวิจัยเรื่องตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดเรื่องช่วงวัย โดยเป็นการศึกษาตัวแปรในภาพรวมซึ่งบางตัวแปรอาจไม่มีความเกี่ยวข้องกับครู หากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรจากแนวคิดทฤษฎี ประกอบการสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ ข้อมูลหลักที่เป็นครูแต่ละช่วงวัยก่อนในเบื้องต้น แล้วแบ่งตัวแปรออกเป็นด้าน ๆ เพื่อความสมบูรณ์ ข้อมูล

5.3.2.2 การศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นการสัมภาษณ์โดย อาศัยข้อมูลจากผลจากตัวแปรจำแนกแล้วสร้างเป็นคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยมีแนวคิด POLC เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษารูปแบบการ บริหารแบบ POLC

บรรณานุกรม

- กนกพันธ์ โลภุตรวงศ์. 2555. “การจัดการช่องว่างระหว่างวัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร”. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 3(2). 132-142.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2561. **รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561**. พริกหวานกราฟฟิค : กรุงเทพฯ.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2560. **ต่าง GEN**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.opsmoac.go.th/magazine-files-391991791812>.
- กานต์พิชา เก่งการช่าง. 2556. “เจนเนอร์เรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล Generation Y and a New Challenge in a Human Resources Administration”. **วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์**. 2(1). 15.
- กฤษ เพิ่มทันจิตต์. 2552. **เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://nidamppm14.files.wordpress.com/2009/08/lecture-dr-krit_1.doc
- เกรีดา โคตรชาวี. 2555. “ปัจจัยของการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค เจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย”. **วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา**. 6 (2). 39-56.
- ขวัญชนก กมลศุภจินดา. 2557. “พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการแสดงตัวตนของเจนเนอร์เรชั่น: กรณีศึกษา ความแตกต่างระหว่างเจนเนอร์เรชั่นเบบี้บูม เมอร์สและเจนเนอร์เรชั่นวาย”. การค้นคว้าอิสระระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตรีโพธิมาภะ ภาณุพงศ์พนมวัน และ ฐิติพร ลิธิฐญา. 2554. “การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในโครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. 3 (1). 1-13.
- จันทรานี สงวนนาม. 2545. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปีกพอยท์.
- ฉัฐจุฑา นกจันทร์. 2555. “การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และบุคลากร เจนเนอร์เรชั่นวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค”. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. **วารสารจันทร์เกษมสาร**. 18(34). 117-125.
- ฉัตรนภา ตีละกุล. 2555. “ การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง”. การค้นคว้าอิสระระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชฎานนท์ ศิริธร. 2554. “การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์เรชั่นวาย”. วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกพร ไพศาลพานิช. 2554. “อิทธิพลของวัฒนธรรมและการตระหนักรู้ตนเองต่อพฤติกรรมการซื้อแบบไม่ได้ไตร่ตรองของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอร์เรชั่นวาย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา รัตนชล. 2562. “ความต้องการสวัสดิการตามเจนเนอร์เรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์”. สารนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. 2555. “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของ บุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์, สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. 2557. “การศึกษาเจเนเนอร์เรชั่นเอ็กซ์และเจเนเนอร์เรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนเนอร์เรชั่นอื่น”. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 36(141). 1-17.
- _____. 2552. “การรับรู้คุณลักษณะของเจเนเนอร์เรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน มุมมองระหว่างเจเนเนอร์เรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร”. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 31(121).
- ทศพล กระจ่างน้อย. 2555. “ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. ปรินญาการค้นคว้าแบบอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. 2554. “เจเนเนอร์เรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง”. การศึกษาเฉพาะบุคคลปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. 2556. “ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนเนอร์เรชั่นต่างๆ”. **บริหารธุรกิจ**. 36(138). 40-62.
- ธัญนันท์ วีรภัทรรุ่งโรจน์. 2559. “ลักษณะความแตกต่างระหว่าง Generation X, Y และ Z ในกรุงเทพมหานครและพฤติกรรมในการสั่งซื้อสินค้าออนไลน์”. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ธิตยพัทธ์ อยู่จิตร. 2558. “การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556”. วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2555. การกำหนดขนาดตัวอย่าง และสถิติวิเคราะห์ที่ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ. [ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก : <http://llskill.com/web/files/gpower.pdf>
- นริศรา สุระวิญญู. 2559. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง”. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. 2559. “บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร”. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 1(2). 75- 77.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2546. **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรัชญา แม้นมิตร. 2558. “ค่านิยมและการใช้สื่อของเจเนเนอร์เรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์และวายไทย”. วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์ ธีรวัฒน์ จันทิก และพิทักษ์ ศิริวงศ์. 2561. “ปรากฏการณ์ความผาสุกขององค์กรที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน : การศึกษาทฤษฎีฐานราก”. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 11(1). 633-644.
- พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบเพิ่มสุวรรณ. 2563. “ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ”. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter /epaper /special_may2010/pdf/Page_177.pdf
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. 2558. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ต่างวัย : กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”. วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. 2552. การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. [ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก : <https://wwisartsakul.wordpress.com/2009/10/03/>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พิชชากร จวงวานิชย์. 2560. “อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี”. วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทสรานันท์ รวยธนาสมบัติ. 2558. “การศึกษาพฤติกรรมและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในแต่ละเจนเนอเรชั่น”. การค้นคว้าอิสระระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัสวี ศรีนนท์. 2561. “ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิธีคิด”. ศึกษาศาสตร์ มจร. 6(1). 364-373.
- เมทินี สิริสาร. 2554. “ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องใหม่”. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รศรินทร์, อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์, อักษรภาค หลักทอง และเจตพล แสงกล้า. 2559. **คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ**. กรุงเทพฯ: เตือนตุลา.
- รัชฎา อีสสินธิกุล และอ้อยอูมา รุ่งเรือง. 2548. “การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน”. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต, พัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภิมล ศรีทองสุข, พชณี เขยจรรยา. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเข้าร่วมการตลาดเชิงกิจกรรมของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารการสื่อสารและการจัดการ** นิต้า. 3(1). 1-9.
- ฤทธิจักร คชชา . 2554. **รูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มวัฒนธรรมย่อยในเจนเนอเรชันวาย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารีย์ ทิพย์เนตร. 2560. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี”. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทวัส สุรเศรษฐ์. ม.ป.ป. “พฤติกรรมอารมณ์ของคน Generation Y ในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี”. [ออนไลน์]เข้าถึงได้จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154054.pdf>
- วิรัช สงวนวงศ์วาน 2550. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิลัย พึ่งผล, ประสพชัย พสุนนท์ และธีรวัฒน์ จันทิก. 2561. “การวิเคราะห์คุณลักษณะของเจนเนอเรชันวายยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง”. **วารสารวิชาการVeridian E –Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 11(2), 152-170.
- ศรีภิญญา มงคลศิริ. 2548. **power gens branding**. กรุงเทพฯ : พิฆเนศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- ศศิมา ตุ่มนิลกาล. 2560. “การนำเสนออัตลักษณ์บนเครือข่ายสังคมออนไลน์อินสตาแกรมของเจนเนอเรชัน : กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันแซด”. การค้นคว้าอิสระระดับบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล และ อนันต์ชัย คงจันทร์. 2559. “เจนเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร”. **วารสารวิชาการจัดการ**. 33(1). 51-75.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2559. **สุขภาพคนไทย2559**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชิ่ง.
- สถาบันวิจัยสังคม. 2562. **เยาวชนและคนหนุ่มสาวยุคปัจจุบันในทัศนะของผู้สูงอายุ**. [ออนไลน์] เข้าถึงได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จาก http://www.sri.cmu.ac.th/srilocal/research_a/DATA/34_A.html
- สมเดช สีแสง. 2543. “คู่มือบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ”.
- ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.
- สุจิตรา สมवास. 2559. “การวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกการตัดสินใจเลือกหอพักภายนอกและหอพักภายใน มหาวิทยาลัย ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**. 8(18). 249-256.
- สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2546. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : บริษัทเฟื่องฟ้าพรินต์ติ้งจำกัด.
- สุนันท์ สีพาย. 2562. “การศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดีในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”.
- วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 13(2),246-263.
- สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2561. เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่การศึกษา 4.0. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 24(2).13-27.
- สุปัทมา ตันตยาภินันท์. 2554. “ความแตกต่างภายในองค์การกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์”.
- วารสารนักบริหาร**. 31, 59 -64
- สุวัฒนา วิบูลย์เศรษฐ์ เกื้อ วงศ์บุญสินและวิพรรณ ประจวบเหมาะ รูปโฟโล. 2536. **การศึกษาความสัมพันธ์ของประชากร 3 วัยในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. 2550. **Gen Y จับให้มันคั้นให้เวิร์ค**. กรุงเทพมหานคร:กรุงเทพฯธุรกิจบิซบุ๊ก.
- Aaker, D. A. 1991. **Managing brand equity: Capitalizing on the value of brandname**. New York: Free
- Glass, A. 2007. Understanding generational differences for competitive success, *Industrial and Commercial Training*. 39(2). 98-103.
- Lyons, S.T. 2003. **An Exploration of General Values in Life and at Work.Doctoral dissertation**, Carleton University: Ottawa Canada.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Wort Redesgn**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Hannay, M. and Fretwe. 2010. The higher education workplace: Meeting the needs of Multiple generations. **Higher Education Journal**. 10(2010). 1-12.
- Howe, N. & Strauss, W. 2000. **Millennial Rising: The Next Great Generation**, Random House, New York.
- Lok P. and Crawford J. 2004. The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. **Journal of Management Development**, 23 (4): 321-338.
- Modern Survey. 2015. employee engagement and the generations: a modern survey report. Retrieved from <http://www.modernsurvey.com/wpcontent/uploads/2015/07/Employee-Engagement-and-the-Generations-ReportSummer-2015.pdf>

Zemke R. Raines C. and Filipczak B. 2000. **Generation at work : Managing the Clash of Veterans,Boomers,Xer,Next in your Workplace**. Saranac Lake : NY

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๖๓๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
๑ ซอยถลองกรุง ๑ เขตลาดกระบัง

คกระบัง

๑๕๒๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายปริญญา ยืนดีม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู ๒ ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ โดยมี รศ.ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริญญารัตน์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นายปริญญา ยืนดีม มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๓๐ 3.P. ๖๔ 1271 ๐๔:๒๗:๕๔ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : QQA3A-EYARg-AxAEU-ANgA3

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒

โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๑-๕๕๐-๙๖๒๔

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๔๖๖

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๓ ซอยฉลองกรุง ๓ เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นายปริญญา อินดียม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ตัวแปรจำแนก
คุณลักษณะครู ๒ ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ โดยมี รศ.ดร.
บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายปริญญา อินดียม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดี

๐๔ มี.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๑๖:๒๖:๐๕ Non-PKI Server Sign LN
Signature Code : RAAQA DEAMQ AzADI AMwBD

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๕-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๑-๕๕๐-๙๖๒๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้

คำชี้แจง

แบบประเมินแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหาตามแนวคิดในการศึกษาการวิจัยเรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัยของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละโว้ จำนวน 33 ข้อ

จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน
 นายปริญญา ยินดียม
 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 โทร.0815409624
 Email : pyindeeyom@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน ตามรายการต่อไปนี้

1. ช่วงปีเกิด

พ.ศ.2508 – 2523

พ.ศ. 2524 –

2538

2. อายุ

20 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 33 ข้อ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

2. แบบสอบถามนี้ตอนที่ 2 นี้ต้องการให้ท่านประเมินคุณลักษณะของท่านมีอย่างน้อยเพียงใด

3. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์

ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1) ไม่ชอบความเป็นทางการในการทำงาน					
2) ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต					
3) ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร					
4) ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย					
5) ชอบพึ่งพาอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเอง					
6) มีมุมมองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น					
7) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน					
8) สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี					
9) ต้องการการยอมรับจากสังคม					
10) สามารถใช้จ่ายเงินเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต					
11) รักในความก้าวหน้าทางอาชีพ					
12) ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
13) มีการตั้งคำถามกับชีวิต เช่น ทำไมต้องทน หากมีโอกาสที่ดีกว่า					
14) มีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอ					
15) ยึดระบบขั้นพื้นฐานในการทำงานน้อยลง					
16) สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี					
17) มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง					
18) ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
19) มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี					
20) มีความอดทนในการทำงานน้อยลง					
21) มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน					
22) มองโลกในแง่ดี					
23) ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต					
24) มีโอกาสอดใจและเปลี่ยนงานสูง					
25) ให้ความสำคัญที่ตัวตนมากกว่าตำแหน่งทางสายงาน					
26) มองว่าคนทุกช่วงวัย คือผู้ร่วมงาน					
27) ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว					
28) มีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ					
29) ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่ค่อยคำนึงถึงอนาคตมากนัก					
30) เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง					
31) ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป					
32) สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
33) มีมุมมองที่หลากหลาย					

ขอขอบพระคุณยิ่งที่ท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์กรอกข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างครู 2 ช่วงวัย ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละเชิงเทรา

1.การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางอย่างไรเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตการทำงาน และทางใช้ชีวิตส่วนตัว ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

2. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการมอบหมายงานอย่างไรเพื่อให้ครูได้ใช้ทักษะความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี (2525-2538)

3. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี (2525-2538)

4. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเพื่อส่งเสริม หรือพัฒนาครูของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

6. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไร เมื่อทราบว่าครูยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลงของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

7. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานเป็นทีมอย่างไร ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

8. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการนำความคิดและความมั่นใจของบุคลากรมาเพื่อการบริหารงานโรงเรียนอย่างไร ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี (2525-2538)

9. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างไร ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

10. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมอย่างไร ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

11. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานโรงเรียนอย่างไรเมื่อทราบว่าบุคลากรเริ่มมีความอดทนต่อการทำงานน้อยลงของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

12. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าบุคลากรของท่านมองที่ผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงานของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

13. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูเป็นผู้มองโลกในแง่ดี
ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

14. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูใช้เทคโนโลยีจนเป็น
ส่วนหนึ่งของชีวิตของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-
2538)

15. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถทำงาน
ร่วมกันได้ดีแม้ไม่ต้องมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524)
และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

16. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูขาดการวางแผนในระยะยาว
ของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 (2525-2538)

17. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรหากครูมีความเชื่อมั่นในความคิดของ
ตนเองของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

18. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเพื่อให้ครูประสบความสำเร็จแบบ
ก้าวกระโดดของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี(2525-2538)

19. การบริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการบริหารงานอย่างไรเมื่อทราบว่าครูสามารถเปิดใจยอมรับ
กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีของครูที่เกิดช่วงอายุ อายุ 56-41 ปี (2509-2524) และ อายุ 40 – 27 ปี
(2525-2538)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางภาคผนวก ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรจำแนกคุณลักษณะครู 2 ช่วงวัย ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	ไม่ชอบความเป็นทางการในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลให้กับชีวิต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ชอบการทำงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ชอบพึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	มีมุมมองว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ต้องการการยอมรับจากสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	สามารถใช้จ่ายเงินเพื่อสร้างความสุขให้กับชีวิต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	รักในความก้าวหน้าทางอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ชอบที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	มีการตั้งคำถามกับชีวิต เช่น ทำไมต้องทน หากมีโอกาสที่ดีกว่า	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	มีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
15	ยี่กระบวนขั้นในการทำงานน้อยลง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	สามารถทำงานเป็นที่มาได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	มีความคิดและความมั่นใจค่อนข้างสูง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	มีความอดทนในการทำงานน้อยลง	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	มองผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	มองโลกในแง่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	มีโอกาสดุดใจและเปลี่ยนงานสูง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ให้ความเคารพที่ตัวตนมากกว่าตำแหน่งทางสายงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	มองว่าคนทุกช่วงวัย คือผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ชอบทำงานร่วมกันมากกว่าการพึ่งคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	มีเงื่อนไขในการทำงานหนึ่ง ๆ เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	ไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว หรือไม่คอยคำนึงถึงอนาคตมากนัก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	ชอบความก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	สามารถเปิดใจยอมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	มีมุมมองที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายปริญญา ยินดียม
วัน-เดือน-ปีเกิด	21 ธันวาคม พ.ศ.2534
สถานที่เกิด	จังหวัดนครนายก
ที่อยู่ปัจจุบัน	660 หมู่ 1 ถนนพนมพัฒนา ตำบลพนมสารคาม อำเภอพนมสารคาม จ.ฉะเชิงเทรา 24120
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2557 สำเร็จการศึกษา การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2564 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต มหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	รับราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” พ.ศ. 2558 – 2560 รับราชการครู ตำแหน่งครู คศ.1 โรงเรียนพนมสารคาม “พนมอดุลวิทยา” พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้