

อิทธิพลการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y สหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Influence of the Task Distribution by School Administrators on the
Achievement Motivation of Gen Y Teachers in Benchavirot Consortium under
the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

วีรยุทธ ทองรุ่ง^{1*} สุดารัตน์ สารสว่าง² และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³
Weerayut Thongrungs^{1*} Sudarat Sarnswang² and Prompilai Buasuwana³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(Faculty of Education, Kasetsart University)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY และวิเคราะห์อิทธิพลของการกระจายงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ เขตกรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การแจกแบบสอบถาม โดยมีประชากรครู Gen Y จำนวน 574 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู Gen Y จำนวน 226 คน โดยการสุ่มแบบสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านขอบเขตและความชัดเจนของงาน และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความทะเยอทะยานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในอันดับสูงสุด คือการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมแรง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y ด้านความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.840$) ซึ่งการวิเคราะห์อิทธิพลชี้ให้เห็นว่า การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.900$) โดยผลการถดถอยเชิงเส้นแสดงให้เห็นว่าการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ถึงร้อยละ 80.9 ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการกระจายงานที่ชัดเจนและมีระบบในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาพฤติกรรม การกระจายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของครู รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุนและเสริมแรง เช่น การให้คำชมเชยหรือการติดตามการทำงานต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาความเครียดและความเบื่อหน่ายในงาน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ผ่านการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน

คำสำคัญ: การกระจายงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ABSTRACT

This research aimed to study the level of task distribution by school administrators, achievement motivation levels in Gen Y teachers' work performance, and analyze the influence of task distribution on achievement motivation in schools within Benchavirot Consortium under the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. This quantitative research utilized questionnaires, with a population of 574 Gen Y teachers and a sample group of 226 Gen Y teachers selected through proportional random sampling. Data analysis was conducted using descriptive statistics such as mean, standard deviation, and inferential statistics including correlation coefficient analysis and simple linear regression. The research findings showed that task distribution by school administrators was at a low level, with the highest average score in the scope and clarity of work dimension, and the lowest average score in the delegation of authority dimension. Similarly, for Gen Y teachers' achievement motivation, the commitment dimension had the highest mean score, while ambition had the lowest mean score. The highest positive correlation was found between school administrators' task distribution in the reinforcement aspect and Gen Y teachers' achievement motivation in the ambition aspect, with statistical significance at the 0.01 level ($r = 0.840$). The influence analysis indicated that school administrators' task distribution had a significant positive correlation with Gen Y teachers' achievement motivation ($r = 0.900$). Linear regression results showed that task distribution by school administrators could explain 80.9% of the variance in achievement motivation, reflecting the importance of clear and systematic task distribution in promoting teacher work efficiency. Based on the research findings, school administrators should develop task distribution behaviors that align with teachers' capabilities, including establishing support systems and reinforcement mechanisms such as providing praise or continuous work monitoring to reduce stress and work burnout. Additionally, they should promote various aspects of motivation through training, capability development activities, and creating appropriate work environments.

KEYWORDS: Task distribution, Achievement motivation

**Corresponding author, E-mail: juneweerayut@gmail.com Tel. 0821766881*

Received: 22 December 2024 / Revised: 24 February 2025/ Accepted: 26 February 2025/Published online: 30 April 2025

บทนำ

ในโลกแห่งการทำงานยุคนี้ เราเห็นผู้คนมากมายที่มุ่งมั่นไขว่คว้าความสำเร็จอย่างไม่ลดละ ทั้งในด้านหน้าที่การงาน และการพัฒนาตนเอง พลังขับเคลื่อนนี้มาจากไหน คำตอบอาจซ่อนอยู่ในสิ่งที่เรียกว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" หลายคนทุ่มเท แรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ บางคนทำงานหนักจนอดสู้น ในขณะที่ยังบางคนเลือกค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงาน ความท้าทายและโอกาสในการเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่กลายเป็นเชื้อไฟที่จุดประกาย ให้พวกเขาก้าวต่อไป แต่ทำไมผู้คนเหล่านี้ถึงทุ่มเทขนาดนี้ บางทีอาจเป็นเพราะความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลตอบแทนที่สูงขึ้น บางคนอาจมองว่านี่คือหนทางสู่ความมั่นคงในชีวิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนรุ่นใหม่ มักไม่ได้จำกัดอยู่เพียงความสำเร็จส่วนตัว พวกเขามองหาความหมายและคุณค่าในสิ่งที่ทำ อยากเห็นผลงานของตนสร้าง ประโยชน์ให้แก่สังคมและโลกใบนี้ สอดคล้องกับ Srikrui (2021) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีหลายด้านที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หรือความทะเยอทะยานในการมีอิทธิพลเหนือคนรอบข้าง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้คนเราทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน

ในปัจจุบัน เจเนอเรชันวาย (Generation Y หรือ Gen Y) ได้กลายเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก โดยคิดเป็นหนึ่งในสามของประชากรโลกทั้งหมด ตามที่ (Bampenboon, 2016) ได้รายงานข้อมูลจากบทความของ TERRABKK ในปี 2560 แสดงให้เห็นว่าจากประชากรทั้งหมด 65,931,550 คน มีประชากร Gen Y ถึง 18.7 ล้านคน หรือคิดเป็น 28.54% ซึ่งมากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X หรือ Gen X) คิดเป็น 27% และเจเนอเรชันบี (Generation B หรือ Gen B) คิดเป็น 18% อย่างเห็นได้ชัด แม้ว่าคนเจเนอเรชันวายจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่องค์กรต่างๆ กลับต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกที่สูงขึ้นแม้แต่ในองค์กรขนาดใหญ่ของไทย เช่น บริษัทมิตรผล จำกัด ที่มีพนักงาน Gen Y มากถึง 52% ก็ยังต้องเผชิญกับความท้าทายสถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคน Gen Y เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มคน Gen Y การเข้าใจความต้องการและแรงจูงใจของคนกลุ่มนี้จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในระยะยาว Chatsakulpanya (2019) อธิบายเกี่ยวกับ Gen Y ว่า เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2526 ถึง 2538 พวกเขาเติบโตขึ้นมาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยี ซึ่งได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของพวกเขา คนกลุ่มนี้กำลังเข้าสู่วัยทำงานและมีลักษณะเด่นคือความเป็นตัวของตัวเองสูง ลักษณะนี้สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริกสัน โดยเฉพาะในขั้นที่ 6 ที่เรียกว่า "ความรู้สึกผูกพันใกล้ชิดกับความโดดเดี่ยว" (Intimacy VS. Isolation) ซึ่งเป็นช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคลิกภาพของ Gen Y มีความโดดเด่นหลายประการ พวกเขามักจะกล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก นอกจากนี้ ยังมีความสามารถในการปรับตัวสูง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และที่สำคัญคือมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี จนกระทั่งเทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอย่างแยกไม่ออก ลักษณะเฉพาะเหล่านี้ทำให้ Gen Y เป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูงในการสร้างนวัตกรรมและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในสังคม พวกเขามีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล

ในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วงการการศึกษาไทยก็ไม่ได้หยุดนิ่ง หนึ่งในความเปลี่ยนแปลงที่น่าสนใจคือการเพิ่มขึ้นของครูอายุน้อย หรือที่เรียกกันว่า "ครูเจน Y" ซึ่งกำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงและนำพาลมหายใจใหม่มาสู่ระบบการศึกษาของเรา ครูเจน Y เหล่านี้ ส่วนใหญ่เกิดและเติบโตในยุคดิจิทัล พวกเขาจึงมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ ทำให้สามารถเข้าถึงและเข้าใจนักเรียนยุคใหม่ได้ดี พวกเขานำเอาแนวคิดและวิธีการสอนที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ทำให้การเรียนการสอนมีความน่าสนใจและสนุกสนานมากขึ้น นอกจากนี้ ครูเจน Y ยังมีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พวกเขามักจะแสวงหาวิธีการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจและมีส่วนร่วมในการเรียนมากขึ้น ความเป็นคนรุ่นใหม่ทำให้พวกเขาเข้าใจปัญหาและความต้องการของนักเรียนในยุคปัจจุบันได้ดี อย่างไรก็ตาม การเป็นครูเจน Y ก็มีความท้าทายไม่น้อย พวกเขาต้องพิสูจน์ตัวเองและสร้างความน่าเชื่อถือท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่อาวุโสกว่า และบางครั้งอาจต้องเผชิญกับอคติเรื่องอายุและประสบการณ์ แต่ด้วยความมุ่งมั่นและพลังแห่งการเปลี่ยนแปลง ครูเจน Y หลายคนก็สามารถก้าวข้ามอุปสรรคเหล่านี้และสร้างผลงานที่น่าประทับใจได้ ครูเจน Y ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างโลกของผู้ใหญ่กับโลกของเด็ก พวกเขาสามารถเป็นทั้งครูและพี่ที่คอยให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียน การใช้ชีวิต หรือแม้แต่ปัญหาส่วนตัว ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จสูงสูดนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ดังที่ (Chulerttrakool, 2021). ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถบุคลากรที่ได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนจะสามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่ดีที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานวิจัยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ดังที่ (Malison, 2014) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู สิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสนใจกับเรื่องนี้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำงานโดยลำพังได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรครูในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผลงานที่ออกมา ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ในกรณีที่ครูขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับบุคลากรครู เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบและสอดคล้องสัมพันธ์กัน

คำว่า "ครู" มีความหมายว่าหนัก สู่ถึงผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนศิษย์ ในอดีต บทบาทของครูมุ่งเน้นไปที่การสอนในห้องเรียนเป็นหลัก แต่ปัจจุบันภาระงานของครูได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โรงเรียนและผู้บริหารมีแนวโน้มการกระจายงานให้ครูมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งงานบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารวิชาการ บริหารทั่วไป งานประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำเอกสาร การดูแลกิจกรรมพิเศษ และอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้ครูต้องแบ่งเวลาและทุ่มเทให้กับงานหลายด้าน บางครั้งอาจกระทบต่อเวลาในการเตรียมการสอนหรือพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อบทบาทของครูในสังคมปัจจุบัน

ในบริบทสากล การกระจายงาน เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการบริหารงานองค์กร โดย Kongnyuy (2020) ศึกษาว่าการกระจายงานของผู้บริหารในแคมเปญส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครู โดยพบว่าการกระจายงานที่เหมาะสมส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ Shah, S. & Kazmi, A. (2020) ศึกษาผลกระทบของการกระจายอำนาจในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในปากีสถาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการกระจายอำนาจกับความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการกระจายงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร Seferinoglu & Kahveci (2021) ศึกษาการกระจายงานที่เหมาะสมในประเทศตุรกี โดยใช้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ (McClelland, 1985) ซึ่งเน้นว่าการสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ในบุคคลต้องอาศัยการสนับสนุนที่ชัดเจนและความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร ในบริบทของประเทศไทย Lamaiakhae & Boonphadung (2023) ศึกษาความสำคัญของการกระจายงานในยุคดิจิทัล โดยใช้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร การกระจายงานที่เหมาะสมไม่เพียงลดความเครียด แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพของครูในยุคดิจิทัล การศึกษานี้ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ของครูเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ได้รับการศึกษาในหลากหลายบริบท McClelland (1985) ระบุว่าความสำเร็จในงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถในการตั้งเป้าหมายและแรงขับเคลื่อนภายใน การใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจในกลุ่มครู เช่น การใช้ระบบติดตามงานออนไลน์ในฟินแลนด์ ช่วยส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือและลดความเครียด ในขณะที่การสนับสนุนจากผู้บริหารในแง่ของการให้คำปรึกษาและการติดตามผลที่สม่ำเสมอมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครูไทย

วลีที่ว่า "Put the right man on the right job" หรือ "เลือกคนให้ถูกกับงาน" โดยพิจารณาจากทักษะความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการทำงาน ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่าหลักการกระจายงานคือส่วนสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานในองค์กร ที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีเวลามากขึ้น กระจายความเสี่ยงของงาน ไม่พึ่งพาคนใดคนหนึ่งมากเกินไปและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต Seferinoglu & Kahveci (2021) กล่าวถึงระดับการกระจายงานของของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำงาน

ของครูของ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับระดับการมอบกระจ่ายงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี การวิเคราะห์การถดถอยบ่งชี้ว่าการกระจายงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู

จากทฤษฎีการกระจายงาน (Delegation Theory) ของ Fayol (1949) และ Mintzberg (1973) ซึ่งอธิบายว่าการกระจายงานเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถจัดการทรัพยากรและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1969) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกระจาย (Distributed Leadership) ของ Spillane (2006) ยังเน้นย้ำว่าการกระจายงานอย่างเป็นระบบสามารถส่งเสริมความร่วมมือและแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กรการศึกษา นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) ของ Mayo (1933) ยังอธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การศึกษานี้จึงได้นำแนวคิดเหล่านี้มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y

จากงานวิจัยของ Fordwuor et al. (2024) ใช้วิธีการศึกษาด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการกระจายงานต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการกระจายอำนาจที่เหมาะสมช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน Ladhari et al. (2019) ใช้การสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของครูในยุคดิจิทัล โดยพบว่าความยืดหยุ่นในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Shah, S. & Kazmi, A. (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในระบบการศึกษาของปากีสถาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลของโรงเรียนหลายแห่ง ผลการศึกษาระบุว่าความชัดเจนในการมอบหมายงานสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกัน Seferinoglu & Kahveci (2021) ได้ทำการศึกษาการกระจายอำนาจในโรงเรียนของตุรกีโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งรวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ผลการศึกษาพบว่า การกระจายงานที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน การเพิ่มอำนาจเหล่านี้ทำให้การศึกษามีความน่าเชื่อถือมากขึ้นและสะท้อนถึงแนวโน้มการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิถีโรตมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ปรับปรุงและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการกระจายงาน

กรอบแนวคิด

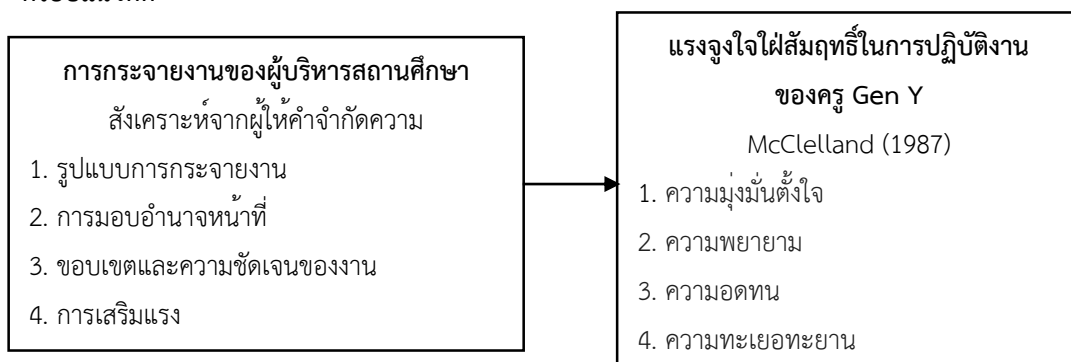


Figure 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู GenY และตัวแปรควบคุมได้แก่ ประสบการณ์การทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน และวิทยฐานะของครู
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 574 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 607 - 610) โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการแบ่งงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจ ออกจากผู้บริหารหรือผู้ควบคุมงาน ไปยังบุคคลอื่น ๆ ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานให้อยู่ในขอบเขตที่กำหนด เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย
 - 1.1 รูปแบบการกระจายงาน หมายถึง วิธีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีมหรือองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อาจรวมถึงการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ การหมุนเวียนงาน หรือการกระจายอำนาจการตัดสินใจ
 - 1.2 การมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง การมอบหมายงานหรือภารกิจให้บุคคลอื่นทำ โดยผู้มอบหมายจะยังคงรับผิดชอบต่อผลลัพธ์โดยรวม แต่จะให้อำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานบางส่วนแก่ผู้รับมอบหมาย
 - 1.3 ขอบเขตและความชัดเจนของงาน หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง มีอะไรบ้างที่ไม่ต้องทำ รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการให้ได้ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 1.4 การเสริมแรง หมายถึง การให้รางวัลหรือสิ่งกระตุ้นเพื่อให้พฤติกรรมที่ดีเกิดขึ้นซ้ำ หรือเพื่อเป็นการแสดงความชื่นชมในผลงานที่ทำได้ดี ซึ่งจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.5 การติดตามผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและประเมินความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ การติดตามผลช่วยให้สามารถระบุปัญหาและแก้ไขได้ทันที่ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง พลังขับเคลื่อนภายในที่ผลักดันบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมายในระดับสูง และทำให้ดีเลิศเหนือมาตรฐานทั่วไป เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยหล่อหลอมให้บุคคลกลายเป็นผู้นำและผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม

2.1 ความมุ่งมั่นตั้งใจ หมายถึง การทุ่มเททั้งกายและใจในการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลุล่วงโดยไม่ย่อท้อแม้จะพบกับอุปสรรคหรือความยากลำบากในระหว่างทาง

2.2 ความพยายาม หมายถึง การลงมือทำสิ่งต่างๆ อย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ทั้งสิ้น ความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จอย่างดีที่สุดด้วยการทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 ความอดทน หมายถึง การมีสติและความเข้มแข็งในการรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การอดทนคือการไม่ยอมแพ้ต่ออารมณ์ที่รุนแรง เช่น ความโกรธ ความกลัว หรือความสิ้นหวัง แต่เลือกที่จะมองหาทางออกและแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุผล

2.4 ความทะเยอทะยาน หมายถึง ความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เป็นการแสวงหาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง ความทะเยอทะยานเป็นเหมือนเชื้อเพลิงที่ทำให้เราสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไม่หยุดยั้ง

2.5 ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง การรู้จักและยอมรับในคุณค่าของตัวเอง การรู้ว่าตนเองมีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และสามารถนำจุดแข็งของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับในความแตกต่างของตนเอง และการมีความสุขกับสิ่งที่เป็นอยู่

3. เจเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุประมาณ 25 – 44 ปี คู่กันกับเทคโนโลยี ชอบความสะดวกรวดเร็ว มั่นใจในตัวเอง กล้าแสดงออก และให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิต เป็นกำลังสำคัญในตลาดแรงงานและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เป็นผู้บริโภคหลักและมีอิทธิพลต่อการทำงานในองค์กรและวัฒนธรรม

4. โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) โรงเรียนบางกะปิ โรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคา โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนสุมนวพันธุ์อุปถัมภ์ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้าฯ กุญชร

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู GenY ที่มีอายุประมาณ 25 – 44 ปี โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 574 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan. 1970: 607 - 610)

โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นอิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดประสบการณ์ทำงาน วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษา และจำนวนคาบสอนต่อสัปดาห์มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ checklist

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสห วิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 25 ข้อ โดยกำหนดเป็น แบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนดเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ กระจายงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และกลุ่มคน Gen Y มีอิทธิพลต่อการกระจายงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ขอบเขตของ เนื้อหา และโครงสร้างของ เครื่องมือ

3. พัฒนาร่างแบบสอบถามอิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสม ความ ถูกต้องของภาษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. นำแบบสอบถามที่พัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาดัชนีความตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ คำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2549) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของการ กระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ที่ 0.912 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y อยู่ที่ 0.980 และได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.800 - 0.942 ซึ่งพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับ มากกว่า 0.5

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักเพื่อพิจารณา แก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ที่ 0.769 ค่าความเชื่อมั่นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y อยู่ที่ 0.753 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.761 ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปทุกด้าน แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ดังนั้น จึงใช้แบบสอบถามนี้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยได้

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากประธานโครงการปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ ทั้ง 8 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียน

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านระบบ my office ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google Form

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Jamovi

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Jamovi โดยทำการสร้างรหัสสำหรับข้อมูล (Coding) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและอธิบายระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ค่าร้อยละ (Percentage) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) วิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Liner Regression)

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y เป็นหลัก โดยไม่มีตัวแปรอิสระอื่นที่เข้ามามีอิทธิพลโดยตรง จึงเหมาะสมกับการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย จุดประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยไม่ต้องพิจารณาผลกระทบจากตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน จึงไม่จำเป็นต้องใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

2. การวิเคราะห์การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล อธิผลการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977)

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Liner Regression) เพื่อสร้างสมการถดถอย ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ มาแปลผลของความสัมพันธ์นั้น ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของรันยอน (Runyon, 1996) งานวิจัยนี้ใช้วิธีการปกติ (Enter Method) ซึ่งเป็นวิธีมาตรฐานในการวิเคราะห์ถดถอยที่ช่วยให้สามารถพิจารณาความสามารถของตัวแปรพยากรณ์ได้อย่างแม่นยำ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ เขตกรุงเทพมหานคร 2 มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของการกระจายงานที่ดำเนินโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 117 คน เพศหญิง จำนวน 109 คน ระดับการศึกษาสูงสุดได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 177 คน ปริญญาโท จำนวน 49 คน ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 127 คน วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 87 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 12 คน ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน 5 – 10 ปี จำนวน 92 คน และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง Table 1

Table 1 การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (n = 226)

	Mean	SD	แปลผล
ด้านรูปแบบการกระจายงาน	2.276	0.818	น้อย
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	2.275	0.815	น้อย
ด้านขอบเขตและความชัดเจนของงาน	2.356	0.892	น้อย
ด้านการเสริมแรง	2.279	0.910	น้อย
ด้านติดตามและประเมินผล	2.302	0.871	น้อย
การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	2.298	0.796	น้อย

จาก Table 1 พบว่า การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านขอบเขตและความชัดเจนของงาน ($\bar{X}$ = 2.356, S.D. = 0.892) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.275, S.D. = 0.815)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง Table 2

Table 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (n = 226)

	Mean	SD	แปลผล
ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ	2.414	1.052	น้อย
ด้านความพยายาม	2.389	1.057	น้อย
ด้านความอดทน	2.387	0.981	น้อย
ด้านความทะเยอทะยาน	2.386	0.960	น้อย
ด้านความมั่นใจในตนเอง	2.408	1.026	น้อย
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y	2.397	0.950	น้อย

จาก Table 2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ ($\bar{X}$ = 2.414, S.D. = 1.052) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.386, S.D. = 0.960)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง Table 3

Table 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

	X1	X2	X3	X4	X5	X
Y1	0.685***	0.724***	0.774***	0.788***	0.763***	0.805***
Y2	0.715***	0.749***	0.806***	0.823***	0.808***	0.841***
Y3	0.732***	0.789***	0.809***	0.805***	0.799***	0.849***
Y4	0.763***	0.816***	0.831***	0.840***	0.810***	0.877***
Y5	0.697***	0.748***	0.795***	0.797***	0.772***	0.826***
Y	0.760***	0.816***	0.858***	0.866***	0.844***	0.898***

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

จาก Table 3 สามารถอธิบายความหมายของตัวแปรได้ดัง Table 4

Table 4 ความหมายของตัวแปร

ตัวแปร	ความหมาย	ตัวแปร	ความหมาย
X	การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	Y	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y
X1	ด้านรูปแบบการกระจายงาน	Y1	ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ
X2	ด้านการมอบอำนาจหน้าที่	Y2	ด้านความพยายาม
X3	ด้านขอบเขตและความชัดเจนของงาน	Y3	ด้านความอดทน

ตัวแปร	ความหมาย	ตัวแปร	ความหมาย
X4	ด้านการเสริมแรง	Y4	ด้านความทะเยอทะยาน
X5	ด้านติดตามและประเมินผล	Y5	ด้านความมั่นใจในตนเอง

จาก Table 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.898$) เมื่อพิจารณาารายด้านของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมแรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.866$) รองลงมาคือ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านขอบเขตและความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.858$) และระดับต่ำสุด คือ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรูปแบบการกระจายงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.760$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงในอันดับสูงสุด คือ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมแรง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY ด้านความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.840$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำสุด คือ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านรูปแบบการกระจายงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากองค์ประกอบของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง Table 5

Table 5 ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายระหว่าง การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.900	0.809	950	1	224	<.001

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายพบว่า ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า $r^2 = 0.809$ หรือค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of Determination) แสดงให้เห็นว่าการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y ได้ถึง 80.9% ซึ่งเป็นระดับที่สูงมาก สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู GenY โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ชัดเจนระหว่างสองตัวแปรนี้ นอกจากนี้ ค่า $r = 0.900$ หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์

เชิงบวกที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยค่า r ที่ใกล้เคียงกับ 1 ชี้ให้เห็นว่าเมื่อ การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y ให้เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน

4.3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ในการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง Table 6

Table 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ในการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

รูปแบบการพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	p-value
(Constant)	-0.070	0.085		-0.823	0.411
กระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	1.074	0.035	0.900	30.815	0.000

จาก Table 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า การกระจายงานผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y การมีแผนการกระจายงานที่ยุติธรรมและตรงตามศักยภาพของครูจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในงานของครูได้อย่างชัดเจน และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สูงถึง 0.900 ($\beta = 0.900$) แสดงว่าการกระจายงานเป็นปัจจัยหลักในแบบจำลองนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y}} = 0.900Z_{\text{การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษา}}$

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การกระจายงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจวิโรฒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการส่งเสริมคุณภาพของครูรุ่นใหม่ ในสถานศึกษา การกระจายงานที่ดีไม่ได้เพียงแค่ลดความเครียดหรือความไม่สมดุลในการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาในระยะยาว

อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าระดับการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านนโยบายหรือโครงสร้างการบริหารที่ยังคงให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบรวมศูนย์ การขาดการฝึกอบรมหรือนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานอาจส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการกระจายงานที่เหมาะสม ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากภาระงานที่มากเกินไป การขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากระบบผลตอบแทน หรือความไม่ชัดเจนของเป้าหมายในการทำงาน นโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูรุ่นใหม่อาจทำให้พวกเขาไม่รู้สึกมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาองค์กร อิทธิพลของการกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y พบว่าการกระจายงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครู Gen Y อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในระดับสูงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y โดยเฉพาะด้านการเสริมแรงและความชัดเจนของงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับแรงจูงใจในด้านความทะเยอทะยานและความมุ่งมั่นตั้งใจ (ค่า $r^2 = 0.809$) ผลลัพธ์นี้สะท้อนถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารในการสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรงานที่เหมาะสมให้แก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

การกระจายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู Gen Y ($r = 0.900$) โดยเฉพาะในด้านการเสริมแรง ($r = 0.866$) และความชัดเจนของงาน ($r = 0.858$) ซึ่งเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Shah, S. & Kazmi, A. (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าการกระจายงานที่มีความชัดเจนสามารถเพิ่มแรงจูงใจและลดความเครียดในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบว่าการกระจายงานที่เหมาะสมและมาตรการลดความเครียดยังช่วยลดปัญหาภาวะหมดไฟในกลุ่มครู Gen Y ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อปัญหาดังกล่าว (Jomud et al., 2021) การเปรียบเทียบผลการวิจัยกับงานของ Fordwuor et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาระบบสนับสนุนและการติดตามผลที่เหมาะสมในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงานได้ นอกจากนี้ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในกลุ่มบุคลากรยุคใหม่ (Ladhari et al., 2019) การอภิปรายผลในบริบทของการกระจายงานยังเน้นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของครู Gen Y โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการติดตามผลและสนับสนุนการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว

จากการวิเคราะห์พบว่า การกระจายงานที่ชัดเจนและการติดตามผลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรของครู Gen Y ได้อย่างมีนัยสำคัญ ครูในกลุ่มนี้มักต้องการสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมถึงการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารที่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้จะช่วยลดความเสี่ยงต่อปัญหาความไม่พึงพอใจและภาวะหมดไฟ สอดคล้องกับ Jomud et al. (2021) พบว่า ครูมีภาระงานในระดับสูง โดยต้องรับผิดชอบทั้งงานสอน งานเอกสาร และกิจกรรมเสริมอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูส่วนใหญ่มีระดับภาวะหมดไฟสูง โดยเฉพาะด้านความเหนื่อยล้าและความเครียดจากปริมาณงานที่มากเกินไป ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ภาระงานของครูมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับภาวะหมดไฟ กล่าวคือ ครูที่มีภาระงานสูงมักมีแนวโน้มที่จะเกิดภาวะหมดไฟมากขึ้น อีกทั้งยังพบว่า ภาระงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งหมายความว่าหากครูมีภาระงานมากเกินไป อาจทำให้ประสิทธิภาพในการสอนและดูแลนักเรียนลดลง จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกระจายงานที่เหมาะสม และจัดการภาระงานของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟ นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านจิตใจและการให้เวลาพักผ่อนที่เพียงพอจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดในระยะยาว การศึกษาต่อในกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นยังเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เข้าใจปัญหาในมิติต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น และสามารถกำหนดนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยในหลายด้านของการกระจายงานยังคงอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการกระจายงานและระบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและความคาดหวังของครูในยุคดิจิทัล ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่าการกระจายงานที่เหมาะสมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การกระจายงานของผู้บริหารที่สนับสนุนและให้อิสระในการทำงานจะช่วยกระตุ้นให้ครูรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรและสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Lamaiakhue & Boonphadung (2023) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการกระจายงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยอธิบายว่าการกระจายงานเป็นกระบวนการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การกระจายงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผล

กระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดสรรเวลาส่วนใหญ่ไปกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายสูงสุดของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ ดังนั้น ทักษะการกระจายงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบเชิงนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระบบการบริหารงานภาครัฐและเอกชนโดยรวม การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำแนวคิดเรื่องการกระจายงานไปใช้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และประสิทธิภาพของพนักงานได้ โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการลดปัญหาการลาออกของบุคลากร เช่นเดียวกับองค์กรด้านสุขภาพและสวัสดิการที่ต้องการกระจายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล การศึกษาในอนาคตสามารถขยายผลไปยังองค์กรประเภทอื่น ๆ เพื่อศึกษาผลกระทบของการกระจายงานในบริบทที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการกระจายงาน โดยการสร้างระบบสนับสนุนที่เน้นการติดตามผลผ่านเทคโนโลยี เช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับติดตามความคืบหน้าของงานและการประเมินผลแบบเรียลไทม์ นอกจากนี้ การปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายงานและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การใช้ข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาของไทยยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตในกลุ่มครู Gen Y โดยการจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในงานประจำวัน การพัฒนานโยบายในลักษณะนี้สามารถลดปัญหาภาวะหมดไฟและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. การศึกษาในบริบทที่หลากหลาย ควรขยายการศึกษารอบกลุ่มครูในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย ทั้งในระดับภูมิภาคและประเภทของโรงเรียน เช่น โรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนในชนบท
2. การวิเคราะห์ปัจจัยเพิ่มเติม ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือการสนับสนุนจากชุมชนการศึกษา
3. การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรเสริมการศึกษาด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตการณ์ เพื่อเข้าใจมุมมองและความต้องการของครูในเชิงลึก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยและติดตามผลของการนำชุดทดลองที่พัฒนาขึ้นไปใช้ร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เพื่อศึกษา แก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนหลังการใช้ชุดทดลองดังกล่าวนี้ในแง่มุมต่าง ๆ
2. การพัฒนาชุดทดลองเพิ่มเติมด้วยการปรับเปลี่ยนหรือใช้วัสดุอุปกรณ์เสริมอื่น ๆ ได้แก่ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ ไมโครคอนโทรลเลอร์ และเซนเซอร์ เพื่อเพิ่มความมั่นคงและความสามารถของชุดทดลองในการใช้งานหลากหลายด้านมากขึ้น นำไปสู่การใช้สำหรับการวิจัยแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนตามวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างตามที่ต้องการ

References

- Amdur, E. (2022). Delegating Part II: *Seven benefits of delegating*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/eliandur/2022/11/08/delegating-part-ii-seven-benefits-of-delegating/>.
- Bampenboon, A. (2016). *Factors affecting job satisfaction of Gen Y employees*. *Modern Management Journal*, 14(2), 98-102. [in Thai]
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). New jersey: Prentice Hall.
- Chatsakulpanya, P. (2019). *Critical behavior in the use of social networks among Generation Y* (Master's thesis). Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Chulerttrakool, O. (2021). *Factors affecting work motivation of Generation Y employees in Bangkok* (Master's thesis). College of Management, Mahidol University. [in Thai]
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fordwuor, C., Addo, A. & Amouzou, F. (2024). Optimizing educational leadership: Identifying the advantages of delegating authority in school administration. *Convergence Chronicles*, 5(1), 293-300.
- Grossman, D. (2023). *The 6 benefits of delegation and why most leaders under-delegate*. Retrieved from <https://www.yourthoughtpartner.com/blog/the-benefits-of-delegation-and-why-most-leaders-under-delegate>.
- Guilford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Herman, H. J. M. (1970). *A questionnaire measure of achievement motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Jermkwan, C. (2022). *Factors influencing investment choices in the Stock Exchange of Thailand by Generation Y* (Master's thesis). Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]
- Jomuad, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48-53.
- Kongnyuy, P. (2020). Delegation of authority as a tool for effective secondary school management in the North West region of Cameroon. *International Journal of Education and Social Science Research*, 3, 271-281.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ladhari, R., Gonthier, J. & Lajante, M. (2019). Generation Y and online fashion shopping: Orientations and profiles. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 48, 113-121.
- Lamaiakhae, C., & Boonphadung, S. (2023). Delegation skills of school administrators in the digital era. *The 5th National Academic Conference and Research Presentation Proceedings* (pp.786-792). Buriram: Buriram Rajabhat University [in Thai]

- Malison, N. (2014). *Management skills of school administrators affecting teachers' work motivation in Secondary Education Service Area Office 2* (Master's thesis). Faculty of Education, Rajanagarindra Rajabhat University. [in Thai]
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- McClelland, D. C. (1969). *Motivating economic achievement*. New York: Free Press-Collier-Macmillan.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
- Runyon, R. P. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Seferinoglu, H. & Kahveci, G. (2021). The role of school administrators' delegation levels of authority on teachers' behaviors of work engagement. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(13), 1428-1472.
- Shah, S. & Kazmi, A. (2020). The impact of delegation of authority on job satisfaction, job performance, and organizational growth at higher educational institutions in Sindh. *Global Social Sciences Review*, 5(3), 32-45.
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bas.
- Srikrai, P. (2021). *Effects of work expectation and achievement motivation on performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing companies in Bangkok* (Master's thesis). Faculty of Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]

