

## **วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน 3 ช่วงวัย : กรณีศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

### **Work and Lifestyle of the Three Generations: A case Study of Government Teachers and Education Officers**

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล\*

Saitib Lautongmeesakun

---

#### **บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีคำถามในการวิจัย 2 ข้อ คือ 1) วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอกซ์ และเจเนอเรชันวายเป็นอย่างไร และ 2) วิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอกซ์ และเจเนอเรชันวายมีความแตกต่างกันหรือไม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ มีค่าเฉลี่ยของวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) เคารพกฎเกณฑ์ กติกา 2) มีความอดทนสูง และ 3) พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเจเนอเรชันเอกซ์ มี

---

\* ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Corresponding author, e-mail : saitib.l@ku.th

ค่าเฉลี่ยของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 2) มีความคิดเปิดกว้าง และ 3) มีความคิดสร้างสรรค์ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวาย มีค่าเฉลี่ยของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย 2) มีอิสระในความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และ 3) ชอบใช้อุปกรณ์ IT ในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน และพบว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยมีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ :** เบบี้บูมเมอร์, เจนเอกซ์, เจนวาย, วิธีการดำเนินชีวิต, ครู

## Abstract

Research questions of this study are 1) how are the work and lifestyle of Baby Boomer, generation X, and generation Y who are government teachers and education officers? and 2) how are work and lifestyle among Baby Boomer, generation X, and generation Y who are government teachers and education officers different?. Participants of this research are 287 government teachers and education officers and questionnaire was used to collect data. The research results show that 1) the three highest average of work and lifestyle of the Baby Boomer are the respect for rules and regulations, high tolerance, and creativity, 2) the three highest average of work and lifestyle of the generation X are work-life balance orientation, open mindedness and creativity and 3) the three highest average of work and lifestyle of the generation Y are social media consumption, freedom of thought and creativity, and using IT devices in work daily life. Moreover, there is statistically

significant difference of work and lifestyle among the Baby Boomer, generation X, and generation Y.

**Keywords :** Baby Boomer, Gen X, Gen Y, life style, teacher

## บทนำ

ในวิถีชีวิตของสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การย้ายงาน การหมุนเวียนงาน โดยมีสถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีช่วงวัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ การเสียชีวิต การลาออกและการเกษียณอายุ ความหลากหลายด้านช่วงวัยของบุคลากรในองค์กรนี้เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในประเทศไทย และประเทศอื่นๆ ทั่วโลก นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากรเป็นเรื่องที่จำเป็นในทุกองค์กร เพราะความหลากหลายสามารถก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน โดยเฉพาะด้านการใช้งานคนเก่ง (talent) (Shermerhorn., Hunt, Osborn, & Uhl-Bien, 2010) ผู้นำองค์กรส่วนใหญ่ มักมองเห็นความหลากหลายในองค์กรเพียงในวงแคบ เช่น ความแตกต่างด้าน เชื้อชาติ เพศ และ วัฒนธรรม โดยมองข้ามความหลากหลายเกี่ยวกับช่วงวัย ซึ่งเป็นพลวัตสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนขององค์กร การมีบุคลากรซึ่งไม่ได้เป็นผู้ที่เกิดในช่วงเดียวกันหรือมีการผสมผสานบุคลากรซึ่งมีช่วงวัยที่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (Dominguez, 2003) ดังนั้น การทำความเข้าใจความหลากหลายของช่วงวัยจะช่วยให้องค์กรสามารถสรรหา พัฒนา และเก็บรักษาบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถของแต่ละช่วงวัยไว้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไปได้

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถแบ่งกลุ่มผู้ทำงานในโลกปัจจุบันได้เป็น 3 กลุ่มช่วงวัย ได้แก่ 1) เบบี้บูมเมอร์ 2) เจเนอเรชันเอกซ์ และ 3) เจเนอเรชันวาย ซึ่งมีวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานทัศนคติและค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน (ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช 2553; Ernst and Young 2013; Harber 2011) นอกจากนี้ ผลการวิจัยก่อนหน้าของผู้

วิจัยพบว่า โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม การฟื้นคืนได้ในการทำงาน และความมีใจรักงาน มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มครูที่มีช่วงวัยแตกต่างกัน (สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล 2558) ครูเป็นอาชีพที่มีบทบาทต่อการพัฒนาเยาวชนของประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญมั่นคงของประเทศในอนาคต ในมุมมองด้านการศึกษา อายุของครูเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการสอนและศักยภาพในการเรียนรู้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ยกตัวอย่างเช่น ครูอาวุโสจะใช้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการเป็นครูมาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนครูรุ่นใหม่จะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและเติบโตในสังคมสมัยใหม่ เป็นต้น (Van Damme, 2014) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 ช่วงวัยดังกล่าว เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างของวิถีชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย และจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมในอนาคตต่อไป โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเบบีบูมเมอร์ เจเนอเรชันเอกซ์ และเจเนอเรชันวายเป็นอย่างไร
2. วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยเบบีบูมเมอร์ เจเนอเรชันเอกซ์ และเจเนอเรชันยามี ความแตกต่างกันหรือไม่

### การตรวจสอบเอกสาร

บุคคลที่เกิดในช่วงวัยที่ต่างกันย่อมมีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ต่างกัน มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากช่วงเวลาของการเกิด เหตุการณ์เกี่ยวกับสงคราม ความแตกต่างของการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ ตลอดจนประสบการณ์ทางสังคมขณะเจริญเติบโต โดยมีราย

ละเอียดยของที่มาที่ไปและลักษณะของบุคคลในแต่ละช่วงวัย โดยช่วงวัย (generation) ของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรการ ช่วงวัยแรกคือ เบบี้ บูมเมอร์หรือเจนบีบี (Baby Boomer: Gen BB) คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507 (ยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2) สาเหตุที่เรียกว่า เบบี้บูมเมอร์ เพราะหลัง การสิ้นสุดของสงครามโลกครั้งที่ 2 บ้านเมืองได้รับความเสียหายอย่างหนัก ประชากรที่เหลืออยู่จึงต้องเร่งฟื้นฟูประเทศ เกิดเป็นค่านิยมที่จะต้องมีลูกหลาย ๆ คนเพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ เบบี้บูมเมอร์มีชีวิตเพื่อการทำงาน ต้องพิสูจน์ตนเองเพื่อให้หัวหน้ายอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่ต้องใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูง เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง มีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง และเคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี

ช่วงวัยที่สอง คือ เจเนอเรชันเอกซ์หรือเจนเอกซ์ (Generation X: Gen X) คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522 เป็นยุคหลังประชากรมีจำนวนมาก เนื่องจากไม่ควบคุมอัตราการเกิด ทรัพยากรไม่เพียงพอที่จะจัดสรรให้ทุกคน คนเจนเอกซ์ชอบอะไร ง่ายๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว รู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก

ช่วงวัยที่สาม คือ เจเนอเรชันวายหรือเจนวาย (Generation Y: Gen Y) คือ ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2549 ซึ่งเติบโตขึ้นมาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจกำลังเติบโต และค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่ เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เจเนอเรชันวายชอบการแสดงออก ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื่อนไข ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กล้าซักถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรมหรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ชอบงานด้านไอที รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน (ดวงดาว

สุวรรณนคร และคณะ, 2545; รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง 2548; ลีอรัตน์ อนุรัตน์พาณิชย์ 2553; Lancaster & Stillman 2002; Tolbize 2008)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างของบุคคล 3 ช่วงวัย ยังมีจำนวนน้อย เช่น งานวิจัยของ Appelbaum, Serena & Shapiro (2004) ระบุว่า พนักงานกลุ่มเบบีบูมเมอร์และเจนเอเรชันวายไม่มีความแตกต่างกัน และมีความลักษณะเหมือนกันมากกว่าลักษณะที่แตกต่างกัน องค์การ She Speaks (2014) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริโภคเพศหญิง พบว่า ผู้หญิงเจนวายร้อยละ 70 รู้ดีกว่าการใช้สมาร์ทโฟนเป็นเรื่องธรรมดา การใช้สมาร์ทโฟนในการซื้อสินค้าและการบริการทางอินเทอร์เน็ตเป็นเรื่องปกติ ส่วนงานวิจัยของ Harber (2011) ระบุว่า บุคคลในแต่ละช่วงวัยต่างมีจุดแข็งและจุดอ่อน เช่น จุดแข็งของพนักงานสูงอายุมีคุณลักษณะด้านการให้บริการและความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่อายุน้อยมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการฝึกอบรมผู้อื่นให้ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในวงการการศึกษา ครูทุกช่วงวัยถูกคาดหวังให้มีบทบาทใหม่ที่เรียกว่าครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนพพร ชลารักษ์ (2558) สรุปไว้ว่า ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ชและออกแบบการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ไม่ตั้งตนเป็นผู้รู้แต่เป็นผู้เรียนรู้ สอนน้อย เรียนรู้จากการปฏิบัติ สร้างความรู้ขึ้นใช้เองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบทบาทครู นอกจากนี้ก็ศึกษาเกี่ยวกับช่วงวัยในต่างประเทศของ Van Damme (2014) ระบุว่าอายุเฉลี่ยของครูระดับประถมศึกษาในประเทศสมาชิก OECD ในปี ค.ศ. 2011 ของครูเพศชายคือ 45 ปี ส่วนอายุเฉลี่ยของครูเพศหญิงคือ 43 ปี นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของสัดส่วนครูอาวุโส (อายุ 50 ปีขึ้นไป) มีอัตราเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35 เป็นร้อยละ 39 ในครูเพศชาย ส่วนครูเพศหญิงมีการเปลี่ยนแปลงจากร้อยละ 28 เป็นร้อยละ 34 นอกจากนี้ยังพบว่า ในประเทศเยอรมันมีครูเพศชายอายุ 50 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 55 ในประเทศไอร์แลนด์ร้อยละ 42 ในประเทศเนเธอร์แลนด์ร้อยละ 55 และในประเทศอิตาลีร้อยละ 67 และยังระบุว่าครูอาวุโสเป็นครูที่เยี่ยมยอดกว่าครูรุ่นใหม่

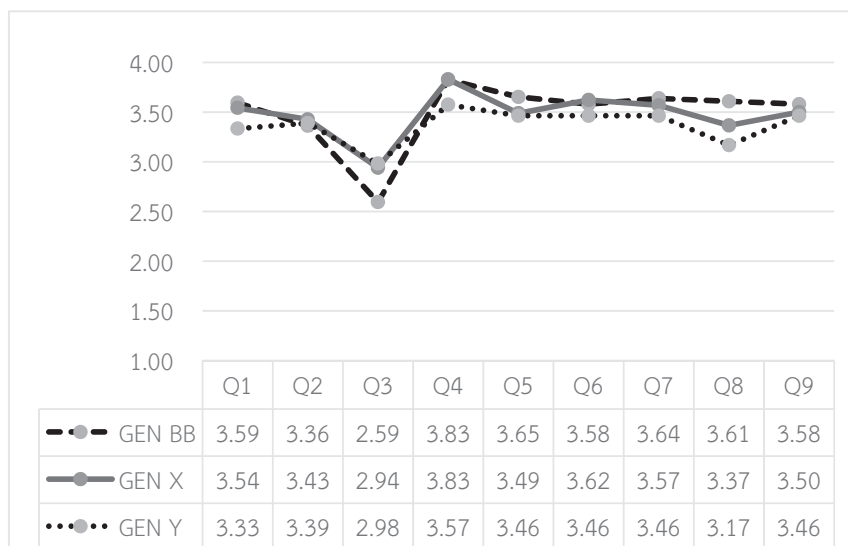
## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน และความแตกต่างของแต่ละช่วงวัย แล้วนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมินตนเอง เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ ข้อคำถามมีจำนวน 27 ข้อ โดยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งแต่ละส่วนถูกสร้างจากลักษณะวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานของแต่ละช่วงวัย ได้แก่ ข้อที่ 1-9 (Q1-Q9 ในแผนภูมิที่ 1) สร้างจากวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเบบี้บูมเมอร์ ข้อที่ 10-18 (Q10-Q18 ในแผนภูมิที่ 2) วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจนเนอเรชันเอกซ์ และข้อที่ 19-27 (Q19-Q27 ในแผนภูมิที่ 3) วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจนเนอเรชันวาย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .847 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 4,087 คน ซึ่งปัจจุบัน เมื่อเทียบสัดส่วนของประชากรแล้วพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีช่วงวัยอยู่ในเจนเนอเรชันเอกซ์คิดเป็นร้อยละ 47 ส่วนในช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์จะเป็นช่วงวัยที่ใกล้เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 31 และเจนเนอเรชันวายเป็น ช่วงวัยที่เพิ่งเริ่มทำงาน คิดเป็นร้อยละ 22 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 287 คน จึงแบ่งสัดส่วนการเก็บข้อมูลดังนี้ เจนเอกซ์มีจำนวนมากที่สุด คือ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือเจนบีบี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และเจนวายจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ตามลำดับ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มครีเอ เนื่องจากข้อจำกัดในการวิจัย คือ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจำกัด (พฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2559) และต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนช่วงวัยของประชากร ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงวัยไม่เท่ากัน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Kolmogorov-Smirnov และค่าไค-สแควร์

## ผลของการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 287 คน เป็นข้าราชการครูจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 เป็นบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

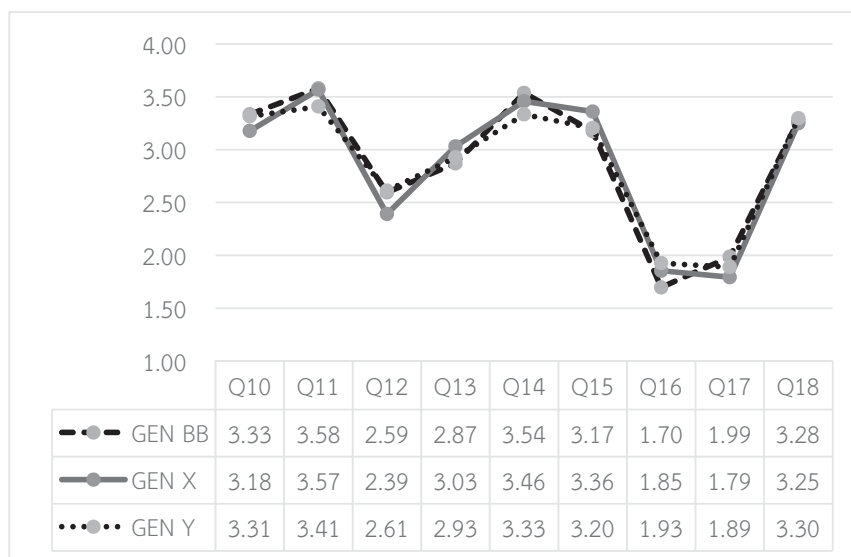
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 (ดูแผนภูมิที่ 1 ประกอบ) เมื่อวิเคราะห์จำแนกวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของแต่ละช่วงวัย โดยเปรียบเทียบตามลักษณะของเบบีบูมเมอร์ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย มีวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเบบีบูมเมอร์ ลำดับแรกเป็นลักษณะเดียวกัน คือ เคารพกฎเกณฑ์ กตিকা (Q4) โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เงินเอกซ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และเจนวายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ วิถีชีวิตและการทำงานอื่นที่



**แผนภูมิที่ 1** การเปรียบเทียบวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเบบีบูมเมอร์ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย

พบว่ามีความคล้ายอยู่ในลำดับต้นเช่นกัน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบีมีความคิดเห็นที่ตนเองมีความอดทนสูง (Q5) ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กร (Q6) และพยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง (Q7) (เจนบีบีมีความคล้ายเท่ากับ 3.65, 3.62, 3.64 เจนเอกซ์มีความคล้ายเท่ากับ 3.46, 3.62, 3.57 เจนวาย มีความคล้ายเท่ากับทั้ง 3 คุณลักษณะ คือ 3.46 ตามลำดับ) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบีมีความเห็นที่ตนเองใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูงเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่ (Q3) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59)

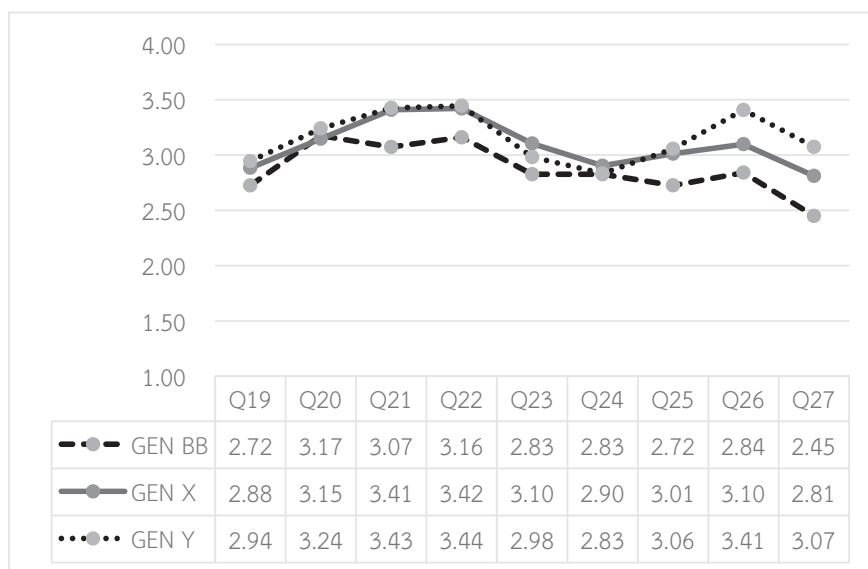
ในวิถีชีวิตการทำงานของตามลักษณะของเจนเออร์ชันเอกซ์ (ดูแผนภูมิที่ 2 ประกอบ) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย มีความคล้ายของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานลำดับสูงสุดเหมือนกันใน 2 ประเด็น คือ ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Q11) มีความคิดเปิดกว้าง



**แผนภูมิที่ 2** การเปรียบเทียบวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจนเออร์ชันเอกซ์ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย

(Q14) ในแต่ละลักษณะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.54 เจนเอกซ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ 3.56 และเจนวายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.33 ตามลำดับ วิธีชีวิตและการทำงานอื่นที่พบว่ามีความคล้ายอยู่ในลำดับต้นเช่นกัน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนบีปี และเจนวายมีความคิดเห็นที่ตนเองชอบอะไรๆ ไม่เป็นทางการ (Q10) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และ 3.31 ตามลำดับ) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เจนเอกซ์มีความคิดเห็นที่ตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ (Q15) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยประเด็นการไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79)

ในวิถีชีวิตการทำงานของตามลักษณะของเจนเนอเรชันวาย (ดูแผนภูมิที่ 3 ประกอบ) พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย มีค่าเฉลี่ยของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานลำดับสูงสุดเหมือนกันใน 2 ประเด็น คือ ชอบ



**แผนภูมิที่ 3** การเปรียบเทียบวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจนเนอเรชันวาย ระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย

เสพข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย (Q22) และมีอิสระในความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Q21) ในแต่ละลักษณะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 3.07 เจนเอกซ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และ 3.41 และเจนวายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.43 ตามลำดับ วิธีชีวิตและการทำงานอื่นที่พบว่ามีความคล้ายอยู่ในลำดับต้นเช่นกัน ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบีและเจนวายมีความคิดเห็นว่าตนเองไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบเงื่อนไข (Q20) (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 3.15 ตามลำดับ) สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนวายมีความเห็นส่วนตัวชอบใช้อุปกรณ์ IT ในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน (Q26) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยประเด็นการมีความเป็นสากลมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83)

ในภาพรวม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงวัยมีวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานที่คล้ายคลึงกันหลายข้อ และมีวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันหลายข้อเช่นกัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .203 - .503 ( $p < .05$ ) แสดงว่าวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแจกแจงแบบไม่เป็นโค้งปกติ ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกสองทางแบบนอนพาราเมตริก (Two-Way Analysis of Variance by Non-Parametric Method) เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 ช่วงวัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 5 ข้อ ในส่วนของข้อที่เหลืออีก 22 ข้อ มีระดับค่าเฉลี่ยวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน ( $p > .05$ ) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน 3 ช่วงวัย

| วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน                                                         | Chi-square |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>เบบีบูมเมอร์</b>                                                                   |            |
| เคารพกฎเกณฑ์ กติกา                                                                    | 17.548**   |
| ใช้จ่ายอย่างรอบคอบและระมัดระวัง                                                       | 16.537**   |
| <b>เจนเอเรชันเอกซ์</b>                                                                |            |
| มีความคิดสร้างสรรค์                                                                   | 6.110*     |
| <b>เจนเอเรชันวาย</b>                                                                  |            |
| ชอบใช้อุปกรณ์ IT ในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน<br>(เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์) | 16.694**   |
| สามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน                                             | 14.207**   |

หมายเหตุ: \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นความแตกต่างของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเจนบีปี เจนเอกซ์ และเจนวาย ดังนี้ (ดูแผนภูมิที่ 1 – 3 และตารางที่ 2 ประกอบ)

1. วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจนเอเรชันเอกซ์

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ช่วงวัย มีความเห็นว่าตนเองเคารพกฎเกณฑ์ กติกาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.83 และ 3.57 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ผลปรากฏว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ช่วงวัย มีความเห็นว่าตนเองใช้จ่ายอย่างรอบคอบและระมัดระวังอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.37 และ 3.17 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ผลปรากฏว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจเนอเรชันเอกซ์

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ช่วงวัย มีความเห็นว่าตนเองมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.17, 3.36 และ 3.20 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ผลปรากฏว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 3. วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแบบเจเนอเรชันวาย

3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเจนปีบี เจเนอเร็กซ์ และเจนวาย มีความเห็นว่าตนเองชอบใช้อุปกรณ์ IT ในชีวิตประจำวันหรือการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84, 3.10 และ 3.41 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ผลปรากฏว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเจนปีบี เจเนอเร็กซ์ และเจนวาย มีความเห็นว่าตนเองสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45, 2.81 และ 3.07 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม ผลปรากฏว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทสรุป วิจัย และข้อเสนอแนะ

คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนปีบี มีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานตามลักษณะของเบบี้บูมเมอร์ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 8 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) เคารพกฎเกณฑ์ กติกา 2) มีความอดทนสูง และ 3) พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาเจนเอกซ์ มีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานตามลักษณะของเจนเอเรชั่นเอกซ์ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 2) มีความคิดเปิดกว้าง และ 3) มีความคิดสร้างสรรค์ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนวายมีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานตามลักษณะของเจนเอเรชั่นวาย โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย 2) มีอิสระในความคิด ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และ 3) ชอบใช้อุปกรณ์ IT ในชีวิตประจำวันหรือการทำงาน ในภาพรวมเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 ช่วงวัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละช่วงวัยมีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานที่คล้ายคลึงกันหลายข้อและมีวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันหลายข้อเช่นกัน

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบี แสดงความคิดเห็นในประเด็นการใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูงเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วงวัยอื่น เมื่อมองในบริบทของความเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจนบีบีใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูงเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากเหลือเวลาในการทำงานอีกไม่มาก จึงลดความทุ่มเทเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งใหญ่ลง แต่ก็ไม่ได้ละทิ้งวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานในข้อนี้ ซึ่งสอดคล้องกับปิยะมิทร์ รังสีเทียนไชย (2552) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันคนกลุ่มเจนบีบีเริ่มปล่อยวางธุรกิจให้ลูกหลานเข้ามาช่วยดูแล แต่อดไม่ได้ที่จะจับตามองและมีบทบาทสำคัญต่อสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงในองค์กร

นอกจากนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัย มีค่าเฉลี่ยวิธีการดำเนินชีวิตและการทำงานข้อ 16 (ไม่เชื่อเรื่องศาสนามากนัก) และข้อ 17 (ไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก) อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเชื่อในเรื่องศาสนา และยังยึดขนบธรรมเนียมประเพณี สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ข้อ 15 ที่ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายึดวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีการ ยึดเอาขนบธรรมเนียมประเพณีมาเป็นหลักในการอบรมสั่งสอนเยาวชน ซึ่งได้มีการ นำสิ่งเข้านี้มาบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนของไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมอัน ดีของชาติ

คำถามการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีกลุ่มช่วงวัยอย่างน้อย 2 ช่วงวัยมีระดับค่าเฉลี่ยวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 5 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ernst and Young (2013) ที่พบว่า กลุ่มคน 3 ช่วงวัยมีความแตกต่างกันด้านการใช้เทคโนโลยี การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้ จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทความในนิตยสาร Economist (2013) ที่ระบุว่า บุคลากรเจนเนอเรชันวายมีความโดดเด่นในด้านการใช้ทักษะได้อย่าง หลากหลาย นอกจากนี้ วิถีชีวิตและการทำงานที่คล้ายคลึงกันระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 ช่วงวัยสอดคล้องกับงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่า บุคคลที่มีช่วงวัยแตกต่างกันมี คุณลักษณะ ไม่แตกต่างกัน (Appelbaum, Serena & Shapiro, 2004; Wong, Gardiner, Lang & Coulon, 2008)

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการสั่งงานและการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ตามความเหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของแต่ละช่วงวัย ซึ่งการ มอบหมายงานที่ตรงกับคุณลักษณะและความถนัดของแต่ละบุคคลจะช่วยให้งานที่ ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จได้ดี รวมทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ

สุขและความพึงพอใจในการทำงานด้วย เช่น หากลักษณะงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานชิ้นนั้น หรือมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีการใช้อุปกรณ์ IT ในการทำงานอย่างมาก ผู้บริหารควรมอบหมายงานนั้นให้ข้าราชการครูหรือนุคลากรทางการศึกษาเจนวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีทักษะดังกล่าวดีกว่าช่วงวัยอื่น แต่ทั้งนี้ก็ได้หมายความว่าบุคลากรช่วงวัยอื่นจะไม่สามารถทำงานนี้ได้ แต่อาจจะต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องของการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน อีกทั้งช่วงวัยอื่นอาจมีความเหมาะสมกับงานลักษณะอื่นมากกว่า ซึ่งหากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะสามารถที่จะปรับทัศนคติของตนเองเกี่ยวกับวิถีชีวิต และการทำงานของผู้ที่มีช่วงวัยแตกต่างกันจะสามารถเข้าใจและเกิดการยอมรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 3 ช่วงวัยมากยิ่งขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาอาจมีการรับรู้แบบเหมารวม (stereotype) ที่เกิดขึ้นในองค์กรการ เช่น มองว่าครูรุ่นใหม่ไม่เคารพกฎกติกา มีความอดทนต่ำ ไม่ค่อยทุ่มเทให้กับงาน หรือมองว่าครูรุ่นเก๋าหัวโบราณ ใช้อุปกรณ์ IT ไม่เป็น เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ความสามารถและวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคล 3 ช่วงวัยไม่ตรงกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดปัญหาหลายอย่างขึ้นในการทำงานกับบุคคลในแต่ละ ช่วงวัย เช่น การได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกยากลำบากในการทำงาน กลายเป็นปัญหาเรื่องการหมดไฟ (burn out) ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกไม่อยากทำงานส่งผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และบางคนอาจลาออกจากงานในที่สุด ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทั้งทรัพยากรบุคคลและค่าใช้จ่ายจำนวนมากโดยไม่จำเป็น

สำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าแตกต่างในเรื่องของวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคลแต่ละช่วงวัยนั้น ควรขยายขอบเขตของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มวิชาชีพอื่น ซึ่งจะทำให้ได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากร 3 ช่วงวัยที่ทำงานในสายอาชีพอื่นเพิ่มมากขึ้น เพื่อขยายความรู้และลดอคติเกี่ยวกับช่องว่างระหว่างช่วงวัย (generation gap) นอกจากนี้ยังสามารถที่จะศึกษาคุณลักษณะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้มองเห็นถึงวิธีการคิดต่างๆ ของบุคคลแต่ละช่วงวัย ซึ่งจะช่วย

ให้บุคคลแต่ละช่วงวัยสามารถปรับตัวเข้าหากันได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังควรที่จะศึกษาคุณลักษณะของช่วงวัยอื่นๆ เช่น เจนเนอเรชันแอลฟาที่จะเป็นกำลังสำคัญในอนาคต เพื่อเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวเข้าหากันต่อไป

## บรรณานุกรม

- ดวงดาว สุวรรณคร, สาธิตา โสรัสสะ และนนงา ห่านวิไล. (2545). **เจนเนอเรชั่นใหม่สายพันธุ์แท้**. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊ค.
- นพพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, 9(1), 64-71.
- ปิยะมิตน์ รังสีเทียนไชย. (2552, 17 ธันวาคม). HR Corner. **ประชาชาติธุรกิจ**, 33 (4167) : 15.
- รัชฎา อลิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). **การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน**. กรุงเทพฯ : โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). **ข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. (4 ตุลาคม 2556) เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง.
- ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2553). **Generation Y ร้ายจริงหรือ? : คู่มือการรับมือกับคนรุ่นใหม่ที่กำลังไหลบ่าเข้าตลาดแรงงาน**. กรุงเทพฯ : ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ.
- สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2558). **โมเดลสมการโครงสร้างของความมีใจรักงานของครู : การศึกษาเปรียบเทียบความหลากหลายของช่วงวัย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Appelbaum, S. H., Serena, M. & Shapiro, B. T. (2004). "Generation X and the boomers: organizational myths and literary realities"

- Management Research News.** Retrieved October 20, 2015. from <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01409170410784635>.
- Dominguez, C. (2003). "View from the EEOC: Generation Diversity." **Diversity & the Bar.** Retrieved October 26, 2015. from <http://www.mcca.com/index.cfm?fuseaction=page.viewpage&pageid=1010>.
- Harber, J. G. (2011). **Generations in the Workplace: Similarities and Differences.** Dissertation in the degree of Doctor of Education. Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). **When Generations Collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work.** New York : HarperCollins.
- Shermerhorn. J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). **Organizational Behavior.** 11th ed. New Jersey : John Wiley & Sons.
- She Speaks.Inc. (2014). **Cross Generational Study: Reveals Surprising Similarities Between Millennials, GEN X & Boomers.** Retrieved October 26, 2015. from <http://shespeaksinc.com/shespeaks-cross-generational-study>.
- The Economist. (2013). Generations in the workplace: Winning the generation game. **Business.** Retrieved November 2, 2015. from <http://www.economist.com/news/business/21586831-businesses-are-worrying-about-how-manage-different-age-groups-widely-different>.
- Tolbize, A. (2008). **Generation Differences in the Workplace.** Minnesota: University of Minnesota.

- Van Damme, D. (2014). **The Ever Growing Generation Gap in the Classroom**. Retrieved November 15, 2015. from <http://oecdeducationtoday.blogspot.com/2014/03/the-ever-growing-generation-gap-in.html>.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?. **Journal of Managerial Psychology**. Retrieved November 5, 2015. From <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/02683940810904376>.

### Translated Thai References

- Anuratpanit, L. (2010). Is the Generation Y as Bad as We Think?. **A Guidebook to Managing New Generation Employees**. Bangkok : Thai Effect Studio. [In Thai]
- Asisonthisakul, R., & Rungruang, A. (2005). **Understanding and Applying the Generation Y in the Workplace**. Bangkok : NIDA. [In Thai]
- Chalarak, N. (2015). The Teacher's Role and Instruction in The 21<sup>st</sup> Century. **FEU Academic Review**, 9(1), 64-71. [In Thai]
- Lautongmeesakun, S. (2015). **The Structural Equation Model of Teacher's Work Passion : A Comparative Study of Generation Diversity**. Doctor of Philosophy Thesis (Industrial and Organizational Psychology), King Mongkut's University of Technology North Bangkok. [In Thai]

Rangseetianchai, P. (2009, 17 December). HR Corner. **Prachachat**, 33 (4167) : 15. [In Thai]

**Royal Thai Government Gazette**. (2013). Ordinance of the Ethical Principles for the Teaching Profession (4 October 2013) Vol. 130 issue 130D. [In Thai]

Sawannakon, D., Sorussa, S., & Hanwilai, N. (2002). The Genuine New Generation. Bangkok : Nation book. [In Thai]