

วิถีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่น
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชชวิภา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2

WORKING LIFESTYLES OF TEACHERS WITH DIFFERENT
GENERATIONS AFFECTING IN TEAM PERFORMANCE IN
RATCHAVIPHA SCHOOL CONSORTIUM UNDER
THE OFFICE OF BANGKOK SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA 2



¹สาธิต ศาลางาม, ²พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และ ³วรรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง
¹Sathit Sala-ngam, ²Promptilai Buasuwan and ³Wanwisa Suebnusorn Khaijumlang

¹มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

¹Kasetsart University, Thailand

¹Sathit.sal@ku.th

Received: May 8, 2023; **Revised:** July 28, 2023; **Accepted:** August 10, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวิถีการทำงานของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่นในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบวิถีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น และ 3) เพื่อศึกษาวิถีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยการวิจัยการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

¹ นิสิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sample) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรครูเจนเนอเรชัน Y มีค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ด้านบทบาทสมาชิก และด้านการสื่อสารมากที่สุด บุคลากรครูเจนเนอเรชัน X มีค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทสมาชิกมากที่สุด บุคลากรครูเจนเนอเรชัน BB มีค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทสมาชิกมากที่สุด 2) บุคลากรครูเจนเนอเรชัน BB มีวิธีการทำงานแตกต่างจากบุคลากรครูเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y ได้แก่ด้านสังคมการเข้าร่วม ด้านการวางแผนอนาคต ด้านคำตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว และวิธีการทำงานด้านลักษณะงานของบุคลากรครูเจนเนอเรชัน X มากกว่าเจนเนอเรชัน Y 3) บุคลากรครูเจนเนอเรชัน BB มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในเชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรครูเจนเนอเรชัน Y และบุคลากรครูเจนเนอเรชัน X ตามลำดับ

คำสำคัญ: วิธีการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม; เจเนอเรชัน

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the teacher's working style of each generation in school. 2) compare the teacher's working style and teamwork performance of each generation, and 3) study the different generations of teachers' working styles that affect teamwork performance in educational institutions. In this independent research study, the researcher selected a sample group to study is a government teacher in Ratchavipha School consortium under the office of Bangkok educational service area 2, totaling 285. A stratified random sampling method by using questionnaires as a tool for data collection. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The results of the research were as follows. 1) The level of working styles of teachers in each generation and the efficiency of working as a team in school. there is a difference. Generation Y had an average in work-life balanced matters. member role and most communication. Generation X had average job characteristics and the role of members. Generation BB had an average in job characteristics and the role of members. 2) Generation BB has a different working life-style from the teachers generation X and generation Y in terms of social participation, future

planning, compensation, work life-balanced and personal matters. Working life style in terms of job characteristics in generation X more than generation Y. 3) Generation BB teachers have a way of working that has the most positive impact on team performance, generation Y and generation X.

Keywords : Working life-style; team performance; generations

บทนำ

ปัจจุบันหลายองค์กรกำลังเผชิญกับปัญหาด้านความหลากหลาย (Diversity) ของบุคลากรโดยเฉพาะความแตกต่างด้านอายุ เนื่องจากคนในแต่ละช่วงอายุ หรือเรียกว่า เจเนอเรชั่น (Generation) จะถูกอบรมเลี้ยงดูและเติบโตในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดความคิดและมุมมองในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนอาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจ และก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากปัญหาข้างต้นเมื่อองค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดและเติบโตมาต่างยุคสมัย มีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไปในั้น ส่งผลบุคลากรแต่ละเจเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน รวมไปถึงทัศนคติในด้านต่างๆ ซึ่งความแตกต่างด้านทัศนคตินี้ส่งผลให้บุคลากรมีความแตกต่างกัน อาทิเช่น ทัศนคติการอยู่ร่วมกัน ทัศนคติการทำงาน และทัศนคติการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรหลายช่วงอายุ โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีความยาวนาน มักจะเป็นแหล่งรวมของบุคลากร 3 เจเนอเรชั่น ได้แก่ Baby boomer (generation BB) เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489 - 2507, เจเนอเรชั่น X (generation X) เกิดระหว่างปี พ.ศ.2508 - 2523 และเจเนอเรชั่น Y (generation Y) เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 ภาวทร จ่านงเวช. (2556) การเข้าใจความแตกต่างนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจความแตกต่าง รวมถึงการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมร่วมกัน คำนึงถึงความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการทำงานของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่นในสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น
3. เพื่อศึกษาวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 1,091 คน

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sample)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบข่ายด้านเนื้อหาในการวิจัยเรื่องวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 1) วิธีการทำงานของบุคลากรครู และ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิทยฐานะ ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง วิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตศรีวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการทำงานของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น ในสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการทำงานของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น ในสถานศึกษา

รายการ	Generation y (n=132)		Generation x (n=60)		Generation bb (n=64)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. วิธีการทำงาน						
1.1 ความเชื่อ	3.54	0.71	3.70	0.58	3.71	0.64
1.2 ลักษณะนิสัยส่วนตัว	3.72	0.76	3.88	0.56	3.96	0.75
1.3 ลักษณะงาน	3.84	0.79	4.20	0.56	3.98	0.86
1.4 ความจงรักภักดี	3.50	0.72	3.58	0.54	3.58	0.88
1.5 สังคมการเข้าร่วม	3.30	0.44	3.43	0.53	3.69	0.45
1.6 การยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.57	0.68	3.71	0.57	3.65	0.563
1.7 การวางแผนอนาคต	3.80	0.84	3.94	0.67	3.48	0.83
1.8 ค่าตอบแทน	3.36	0.75	3.54	0.77	2.75	0.94
1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว	3.86	0.75	3.83	0.55	3.44	0.75
รวม	3.61	0.53	3.76	0.37	3.58	0.49
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม						
2.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.87	4.28	0.63	4.00	1.04
2.2 บทบาทสมาชิก	4.17	0.82	4.30	0.63	4.23	1.03
2.3 การสื่อสาร	4.17	0.79	4.15	0.74	4.09	1.12
2.4 กระบวนการทำงาน	4.01	0.79	3.93	0.75	4.09	1.12
2.5 เป้าหมายองค์กร	3.93	0.81	4.03	0.72	3.92	1.00
รวม	4.07	0.77	4.14	0.62	4.07	1.03

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานสูงสุดคือด้านลักษณะงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือด้านบทบาทสมาชิก บุคลากรครูเจเนอเรชั่น X มีค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานสูงสุดคือด้านลักษณะงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือด้านบทบาทสมาชิก บุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y มีค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์

ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือด้านบทบาทสมาชิก และด้านการสื่อสาร

2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะงานของบุคลากรครูมีระดับวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านลักษณะงาน บุคลากรครูเจเนอเรชั่น X มีระดับลักษณะงานมากกว่าบุคลากรครูในเจเนอเรชั่น Y ลักษณะงานของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB กับลักษณะงานของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y และลักษณะงานของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB กับลักษณะงานของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านสังคมการเข้าร่วม บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับสังคมการเข้าร่วมมากกว่าบุคลากรครูในเจเนอเรชั่น Y สังคมการเข้าร่วมของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มากกว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X และสังคมการเข้าร่วมของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y กับบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X

2.3 ด้านการวางแผนอนาคต บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับการวางแผนอนาคตมากกว่าบุคลากรครูในเจเนอเรชั่น Y การวางแผนอนาคตของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มากกว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X และการวางแผนอนาคตของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y กับบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านคำตอบแทน บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับการวางแผนอนาคตมากกว่าบุคลากรครูในเจเนอเรชั่น Y ตอบแทนของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มากกว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X และการวางแผนอนาคตของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y กับบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X ไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าบุคลากรครูในเจเนอเรชั่น Y ความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มากกว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X และความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y กับบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X ไม่แตกต่างกัน

3. วิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ดังนี้

3.1 บุคลากรครูภายในกลุ่มเจเนอเรชั่น BB (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2489-2508) มีวิธีการทำงานที่ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ได้แก่ นิัยส่วนตัว ลักษณะงาน ความจงรักภักดี สังคมการเข้าร่วม การวางแผนอนาคต และคำตอบแทน ขณะเดียวกัน มีตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความเชื่อและความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว

3.2 บุคลากรครูภายในกลุ่มเจนเนอเรชั่น X (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2509-2519) มีวิธีการทำงานที่ส่งผลเชิงลบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ได้แก่ ความเชื่อ การวางแผนอนาคต และค่าตอบแทน

3.3 บุคลากรครูภายในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537) มีตัวแปรด้านวิธีการทำงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ได้แก่ นิสัยส่วนตัว ลักษณะงาน การวางแผนอนาคต และความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว และมีวิธีการทำงานด้านความเชื่อที่ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง วิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 นำมาสู่ประเด็นที่จะนำมาวิจารณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.ระดับวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างวัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือลักษณะงาน รองลงมาคือลักษณะนิสัยส่วนตัว การวางแผนอนาคตความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ สังคมการเข้าร่วม และค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีลักษณะนิสัยที่ต่างกัน รวมถึงทัศนคติในด้านต่างๆซึ่งความแตกต่างด้านทัศนคตินี้ส่งผลให้การใช้ชีวิตในสังคมมีความหลากหลาย โครงสร้างของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดทุกยุคทุกสมัย และยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจในช่วงนั้นที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และคนในแต่ละยุค แต่ละสมัยก็จะมีพฤติกรรมความคิด ทัศนคติไลฟ์สไตล์ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม และวิถีชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างออกไป สอดคล้องกับพิมพ์ผดุง เลิศปกรณ์ธีรทัต. (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกันทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัย ซึ่งประกอบไปด้วยด้าน บุคลิกภาพ ด้านการปรับตัว และด้านความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร และผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่า ตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบทบาทสมาชิก รองลงมาคือการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กระบวนการทำงาน และเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับอริศรา อุ่มสิน. (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของ

ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่น และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า

บุคลากรครูเจนเนอเรชั่น Y (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2537) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว รองลงมาคือลักษณะงาน การวางแผนอนาคต ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือสังคมการเข้าร่วม ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ บทบาทสมาชิก การสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเป้าหมายองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Randall S. Hansen ให้คำนิยามของกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว ชอบความเป็นอิสระ ต้องการการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ งานที่ทำได้มีความท้าทายและสนุกกับงาน กล้าแสดงออก มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการ เคารพนับถือที่ตัวบุคคลมากกว่าความอาวุโสหรือตำแหน่งหน้าที่ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสูง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้าและค่าตอบแทนสูง นอกจากนี้ยังอธิบายพฤติกรรมด้านความอดทนในการทำงานต่ำ ไม่ผูกพันกับองค์กรจึงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานสูง

บุคลากรครูเจนเนอเรชั่น X (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2509 - 2519) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ การวางแผนอนาคต รองลงมาคือลักษณะนิสัยส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือสังคมการเข้าร่วม ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bonnie D. Monych ได้อธิบายคุณลักษณะของคนกลุ่มนี้ว่าเป็นกลุ่มที่ชอบความอิสระ พึ่งพาความสามารถของตนเอง ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) โดยจะให้คุณค่ากับการทำงานและชีวิตส่วนตัวเท่าเทียมกัน ตั้งเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีลักษณะการทำงานคล้ายกับเจนเนอเรชั่น Y คือให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการ มีความมั่นใจสูง พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนานตนเองอยู่เสมอ เปิดกว้างรับฟังข้อเห็นต่างๆ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี มีความผูกพันองค์กรน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่น BB สำหรับบริบทในประเทศไทยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ ศิริธร เรื่องพฤติกรรมและรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มเจนเนอเรชั่น X และสรุปคุณลักษณะโดยรวมของคนกลุ่มนี้ว่า ไม่สู้งาน รักอิสระ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ไม่ชอบขั้นตอน กฎระเบียบ เปลี่ยนงานง่าย และสามารถใช้นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

บุคลาครครูเจนเนอเรชั่น BB (เกิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2508) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยวิธีการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือลักษณะนิสัยส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือ บทบาทสมาชิก และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเป้าหมายองค์กร Many Rodriguez ได้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นนี้ ว่า คนกลุ่มนี้มีชีวิตเพื่อการทำงาน (Live to) ขยัน อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน และให้ความสำคัญกับงาน โดยเชื่อว่าการทำงานหนักสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน D. Rath กล่าวว่าบุคลกรในกลุ่มนี้มีวินัย เคารพกฎระเบียบ และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ชอบงานที่มั่นคง และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

สรุปคือ บุคลากรทั้ง 3 Generation มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงสุด แตกต่างกัน โดย Generation Y มีความสนใจด้านการให้ความความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมากที่สุด และให้ความสนใจด้านสังคมการเข้าร่วมน้อยที่สุด Generation X มีความสนใจด้านการวางแผนอนาคตมากที่สุด และให้ความสนใจด้านสังคมการเข้าร่วมน้อยที่สุด ทั้งนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดมีความสอดคล้องกับ Generation X ส่วน Generation BB มีความสนใจด้านลักษณะงานมากที่สุด และให้ความสนใจค่าตอบแทนน้อยที่สุด สอดคล้องกับ นิภา วิริยะพิพัฒน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร

2. เปรียบเทียบวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 บุคลากรครูที่ลักษณะบุคคล (Generation) ต่างกัน มีวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่ต่างกันเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรรายด้านพบว่ามิติตัวแปรด้านวิธีการทำงานแตกต่างกันอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ด้านสังคมการเข้าร่วม ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรครูที่ลักษณะบุคคล (Generation) ต่างกัน มีวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีวิธีการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมคล้ายคลึงกัน เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมในที่การทำงานที่คล้ายคลึงกัน มีความสัมพันธ์กันในการทำงานร่วมกันอย่างเลียงไม่ได้ส่งผลให้มีความเชื่อ ลักษณะนิสัย ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนอนาคต โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552) กล่าวว่าในปัจจุบันทุกองค์กรมีประชากรอย่างน้อย 3 เจเนอเรชั่นเหมือนกัน ซึ่งกำลังทำงานร่วมกัน ทำให้มีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม ตลอดจนความต้องการในการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยนำปัจจัยที่มีความแตกต่างมาวิเคราะห์รายละเอียดแต่ละเจนเนอเรชั่น

2.1 ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะงานบุคลากรครูในเจนเนอเรชั่น X มีระดับความแตกต่างมากกว่าเจนเนอเรชั่น Y วิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรครูเจนเนอเรชั่น X มีความสนใจการทำงานงานที่มีความก้าวหน้า และมีอิสระ ส่วนบุคลากรครูในเจนเนอเรชั่น Y มีความสนใจงานที่มีความอิสระ ยืดหยุ่น ไม่ซับซ้อน ในขณะที่เจนเนอเรชั่น BB ชอบการทำงานที่มีความมั่นคง

2.2 ด้านสังคมการเข้าร่วม ด้านสังคมการเข้าร่วมของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับความแตกต่างมากกว่าเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y วิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB ชอบการยกย่อง และการได้รับความเคารพมีจริยธรรมในการทำงาน สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับบุคลากรในเจเนอเรชั่นอื่นได้ดี ในขณะที่เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y มีวิธีการทำงานด้านสังคมการเข้าร่วมไม่ต่างกัน

2.3 ด้านการวางแผนอนาคต ด้านการวางแผนอนาคตของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับความแตกต่างมากกว่าเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y วิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์กรควบคู่กับความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีการวางแผนอนาคต และการทำงานล่วงหน้า ในขณะที่เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y มีวิธีการทำงานด้านการวางแผนอนาคตไม่ต่างกัน

2.4 ด้านค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทนของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับความแตกต่างมากกว่าเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y วิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB พร้อมเจรจาต่อรอง หรือเรียกร้องความคุ้มค่าของค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับงาน ส่วนใหญ่เป็นวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการจึงมีความคาดหวังสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มั่นคง ในขณะที่เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y มีวิธีการทำงานด้านการวางแผนอนาคตไม่ต่างกัน

2.5 ด้านความสัมพันธ์เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีระดับความแตกต่างมากกว่าเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y วิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรสามารถอุทิศเวลาส่วนตัวเพื่อการทำงานในขณะที่เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y มีวิธีการทำงานด้านการวางแผนอนาคตไม่ต่างกัน ให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) สอดคล้องกับ ผลกว่าวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์. (2560) เจเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี)

3. เพื่อศึกษาวิธีการทำงานของบุคลากรครูที่มีความแตกต่างระหว่างวัยในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB ส่วนใหญ่มีระดับวิธีการทำงานมีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรในเจเนอเรชั่น Y และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุดคือบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X แสดงให้เห็นว่าวิธีการทำงานของบุคลากรครูเจเนอเรชั่นต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาต่างกัน บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูแต่ละเจเนอเรชั่น จำแนกตามเจเนอเรชั่น ดังนี้

3.1. บุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามากที่สุด ผลการวิจัยส่วนใหญ่มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเชิงลบ ได้แก่ด้านนิสัยส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความจงรักภักดี ด้านสังคมการเข้าร่วม ด้านการวางแผนอนาคต และด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรครูเจ

เนอเรชั่น BB ปัจจัยด้านวิธีการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทศพลกระต่ายน้อย. (2555) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มเจเนอเรชั่น BB ไว้ว่า จะเป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงาน แม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจาก มีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB ส่วนใหญ่แล้วจะอยู่ในวัยใกล้เกษียณ หรือทำงานอยู่ในระดับหัวหน้างาน ในด้านการงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเนื่องจากเป็นเจเนอเรชั่นที่อาวุโส ได้รับการย่องย่องมีประสบการณ์ทำงานสูง มักเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร

3.2. บุคลากรครูเจเนอเรชั่น Y มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาอยู่ในอันดับที่ 2 รองลงมาจากเจเนอเรชั่น BB ผลการวิจัยส่วนใหญ่มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเชิงบวก ได้แก่ด้านนิสัยส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านการวางแผนอนาคต และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรครูเจเนอเรชั่น BB ปัจจัยด้านวิธีการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น บุคลากรในเจเนอเรชั่นนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ ของงาน หรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน Glass, Hurst and Good, (2009) ที่เปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและความหลากหลายในแง่มุมต่างๆ เช่นความเป็นสากลได้ดี มีความสนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีอย่างมาก และมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ มีความสามารถในการทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน (Multi-Tasking) Bell and Narz. (2007) ชอบความท้าทายใหม่ๆ มั่นใจในตนเองสูง ชอบทำงานเป็นทีม และใช้ชีวิตแบบต้องการการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่นตลอดเวลา Wong et al. (2008) โดยภาพรวมคนกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับ คุณภาพชีวิตมากกว่าจำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงาน Curtis (2008) นอกจากนี้ยังพบว่า เจเนอเรชั่น Y มักมีความอดทนต่ำ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสดุดใจและ ลาออกสูง และไม่เคารพผู้อาวุโสกว่าหรือตำแหน่งสูงกว่าตน แต่จะเคารพที่ตัวตนของคนนั้น เจเนอเรชั่น Y มักคิดว่า คนเจเนอเรชั่น X เพื่อนร่วมงาน Gelston. (2007) เรื่องของอายุและตำแหน่งที่สูงกว่าอาจไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อคนกลุ่มนี้ นอกจากนี้ยังมีความจงรักภักดีต่อ องค์กรต่ำ และมีอัตราการลาออกจากงานสูงมาก

3.3 บุคลากรครูในกลุ่มเจเนอเรชั่น X จากผลวิจัยพบว่าวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาน้อยที่สุด ผลการวิจัยส่วนใหญ่มีวิธีการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเชิงบวก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และการวางแผนอนาคต ในภาพมีความใกล้เคียงกับบุคลากรครูในกลุ่มเจเนอเรชั่น Y ทั้งนี้อาจแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรครูเจเนอเรชั่น X มีปัจจัยด้านวิธีการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้านการงาน ประชากรกลุ่มเจเนอเรชั่น X มักมองว่า งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงทำให้ คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้างได้ดี โดยให้น้ำหนักความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และสังคม เท่ากัน ที่เรียกว่า

Work Life Balance เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2551) ซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่น X เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงระยะกลางของการทำงานที่กำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองและมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง Allen and Syfert. (2009)

เอกสารอ้างอิง

ดุขฎี อศิราพฤกษ์ (2560) เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี) บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีไทย - ญี่ปุ่น

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552) การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่างๆในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศพล กระต่ายน้อย. (2555) ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559) บทบาทของ HRM : การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

พิมพ์ผดุง เลิศปรณธีรทัต. (2560) ทักษะชีวิตที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อริศรา อุ่มสิน.(2560) การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี