

Promoting Values for Teachers' Performance from Different Age Groups in School Organizational Culture in Yala Primary Educational Service Area Office

Chawalit Kerdtip*

Ed.D. (Educational Administration), Assistant Professor
Major of Educational Administration, Faculty of Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

Supranee Baimad

M.Ed. (Educational Administration), Teacher
Ban Nibong School

*Corresponding author: chawalit.k@psu.ac.th

Received: February 24, 2020/ Revised: June 1, 2020/ Accepted: June 10, 2020

Abstract

This research aimed to study levels of characteristics and organizational culture as perceived by teachers from different age groups; find predictor variables of the characteristics of teachers from different age groups affecting organizational culture; and propose performance support values for teachers from different age groups in school organizational culture in Yala Primary Educational Service Area Office (YPESAO). The sample was 195 teachers from schools in YPESAO. Four Likert-scale research questionnaires were used to the different age groups of the sample: a baby-boomer questionnaire with the reliability of .843, an X-generation questionnaire with the reliability of .859, a Y-generation questionnaire with the reliability of .786, and an organizational culture perception questionnaire with the reliability of .940. The key informants were 11 principals and teachers. The data analysis methods used were Mean, Standard Deviation, Stepwise Multiple Regression and content analysis.

The findings revealed that 1) the teacher characteristics of the baby-boomer generation was overall at the highest level. The characteristics of the X generation and of the Y generation were overall equally at a high level. 2) The teachers' perception on the organizational culture was overall at a high level. 3) Career experience and professional knowledge of the baby-boomer-generation teachers made them well-adjusted and at ease in the organizational culture whilst the teachers of the X generation had outstanding adaptability and friendliness, and the Y generation showed great thinking process skills and friendliness. These characteristics of the three generations working together affected the school organizational culture as shown statistically at the level of 0.01. 4) Promoting the values of sharing and colearning among teachers from different age groups should be continuously encouraged in school, positive outlook and admiration, and reasonable caution based on facts.

Keywords: Promoting Values, Different Age Groups, Generation, Organizational Culture

ค่านิยมการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัย ในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา

ชวลิต เกิดทิพย์*

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

สุปราณี ไบหมัด

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), ครู
โรงเรียนบ้านนินง จังหวัดยะลา

*ผู้ประสานงาน: chawalit.k@psu.ac.th

วันรับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ 2563/ วันแก้ไขบทความ: 1 มิถุนายน 2563/ วันตอบรับบทความ: 10 มิถุนายน 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของครูที่หลากหลายกลุ่มวัย หัวตัวแปรพยากรณ์คุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การและนำศึกษาค่านิยมการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา (สพป.ยะลา) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัด สพป.ยะลา จำนวน 195 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ Likert จำนวน 4 ฉบับ จำแนกตามคุณลักษณะกลุ่มวัย ซึ่งแต่ละฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 843, .859 และ .786 ตามลำดับ และแบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น .940 และ ผู้ร่วมสนทนากลุ่มมี จำนวน 11 คน ใช้เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของครูกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส (GenBB) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะของครูกลุ่มเจนเนอเรชั่น X (Gen X) และ Y (Gen Y) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะด้านมีความรู้และประสบการณ์ของครู Gen BB คุณลักษณะของครู Gen X ปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง คุณลักษณะของครู Gen Y เน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ค่านิยมการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย (1) การปรับ Mindset ของครูทุกกลุ่มวัย (2) มองหาและชื่นชมในข้อดี (3) ใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผล

คำสำคัญ: ค่านิยมการส่งเสริม, กลุ่มหลากหลายวัย, เจเนอเรชั่น, วัฒนธรรมองค์การ

บทนำ

ปัจจุบันทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ประกอบด้วยคนหลากหลายวัยทำงานผสมคละเคล้ากันไป ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจความต่างในเรื่องวัยประกอบด้วย 5 วัย ได้แก่ วัยวัฒนธรรมเริ่มยุคเริ่มต้น (the traditional generation) (เกิดก่อนปี 1945) กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เกิดช่วงปี 1946-1964 บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดช่วงปี 1965-1980 และบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เกิดช่วงปี 1981-1995 และเชื่อมโยงไปยังผู้ที่เกิดหลังปี 1995 (born after 1995) (Weinstein, 2020) ต่างใช้ชีวิตที่แตกต่างกันทั้งในความคิด เจตคติ มีทักษะที่ชำนาญ Mindset ในการมองโลก ส่งผลถึงการใช้ชีวิตในการทำงานในองค์การที่ต่างต่างกัน (Toseli, 2019)

ในองค์การหนึ่ง ๆ มักมีเรื่องความหลากหลายของบุคลากรการทำงานที่มีวัยแตกต่างเป็นเรื่องรองจากวัตถุประสงค์ในการทำงาน แม้ความหลากหลายของบุคลากรในเรื่องความแตกต่างของวัยไม่ใช่ปัญหาในการบริหาร โดยเฉพาะความหลากหลายเรื่องของวัยหรืออายุที่เจอบ่อยในองค์การหนึ่ง ๆ กลับกลายเป็นข้อได้เปรียบของแต่ละอายุมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ เช่น ใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีของคนรุ่นใหม่ทำงานด้านการตลาดที่เข้าใจผู้บริโภคมากกว่าผู้อาวุโสที่มีประสบการณ์เช่นกัน คนรุ่นใหม่ในองค์กรหากเข้าใจคนที่ทำงานมานานมีประสบการณ์ และมุมมองการคิดอย่างแยบยลมากกว่าองค์การที่มีเพียงคนกลุ่มเดียวกันทั้งหมด ด้วยความหลากหลายดังกล่าวทำให้เห็นความคิดเห็นและการช่วยเหลือเกื้อกูลในหลากหลายที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและแก่องค์การ (Lecker & Mauldin, 2020) อย่างไรก็ตามการทำงานในองค์การเดียวกันแต่มีคนกลุ่มวัยที่ต่างกันได้แตกต่างของคนกลุ่มวัยที่ต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกความคิด ทักษะ เจตคติต่อการทำงานต่างกันย่อมส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีวัยต่างกันกลับส่งผลต่อความสุข ความผูกพัน ความสามัคคีในการทำงานให้ลดลงได้

จากการสังเคราะห์งานวิจัย และบทความวิชาการเกี่ยวกับช่องว่างของกลุ่มวัยของ Heng and Yazdanifard (2013) Giange (2013) และ Lockley (2020) พบความแตกต่างของกลุ่มวัยและการทำงานร่วมกันมีจุดอ่อนบางประการเช่น กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สเน้นและยึดมั่นในความเป็นระเบียบ ทุ่มเทในงานมอดด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะแตกต่างกันคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งให้คุณค่ากับการทำงานเร็วแต่ไม่มีแนวโน้มการทำงานล่วงเวลา ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย รักในความเป็นอิสระ ไม่สนใจการทำงานเป็นทีมเหมือนคนรุ่นอื่น ๆ ใช้เวลาในการทำงานมากโดยเฉลี่ย ต่อสัปดาห์น้อยกว่าคนรุ่นก่อนแต่ต้องการก้าวหน้าในหน้าที่อย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มจะลาออกหากทำงานครบสองปีหากพบว่าทักษะของตนเองไม่ได้รับการพัฒนาตามที่ตนปรารถนา จากวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ของแต่ละกลุ่มวัยล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

โรงเรียนทุกโรงเรียนต่างมีครูที่มีกลุ่มวัยที่ต่างกันได้โดยมีจำนวนมากขึ้นทุกปี ด้วยระเบียบขององค์การที่กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องทำงานร่วมกันในองค์การได้ ครู และโรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นที่ตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) หลายองค์การจึงไม่คุย และไม่นำประเด็นเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการเจรจาอย่างจริงจัง โดยบอกว่าเราสามารถอยู่ร่วมกันได้ ทั้ง ๆ ที่จากการสังเกตและข้อมูลสัมภาษณ์ของครูในโรงเรียนในเรื่องดังกล่าวกลับทำให้ความสัมพันธ์ของครูลดน้อยลง หรือลดความสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้วยเพราะสาเหตุของความไม่ลงรอยทางความคิด (Cognitive dissonance) ของคนแต่ละกลุ่มวัย ความอคติระหว่างคนในแต่ละกลุ่มวัย จึงไม่เลือกที่จะพูดคุย (Harber, 2011) ยอมจำนนกับข้อขัดข้องใจ และอดทนทำงานท่ามกลางความต่างของกลุ่มวัย แต่ต้องดำเนินงานภายในองค์การเดียวกันที่มีข้อกำหนดและอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่องค์การได้สร้างขึ้นมานานตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียน โดยมีเป้าหมายขององค์การ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์การทั้งที่กำหนดเป็นระเบียบลายลักษณ์อักษรและไม่ได้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งสองอย่าง

ดำเนินงานภายใต้ความค่านิยมที่แทบมองไม่เห็น จนกลายเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

นักวิชาการเรียกสิ่งเหล่านี้ว่าเป็น “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีเอกลักษณ์ทั้งสิ้น วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรอยู่ร่วมกันภายใต้แบบแผนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเสมือนเครื่องมือชิ้นสำคัญที่ทำให้มีความเชื่อ ค่านิยมในทิศทางเดียวกัน และสร้างความเข้มแข็งในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนสิ่งคมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรวมตัวกัน (ชวลิต เกิดทิพย์, 2563) ซึ่งเราสามารถแบ่งวัฒนธรรมองค์กรอย่างง่าย ๆ ได้เป็นสองอย่าง (Chism, 2018) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มองเห็นได้ เช่น สภาพทางกายภาพ อาคาร สัญลักษณ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขัน การปฏิบัติตนของกลุ่ม เป็นต้น และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถมองเห็น เช่น ความเข้าใจที่แตกต่างกัน ค่านิยม ความเชื่อ ความคิด อคติ เป็นต้น เราจึงเห็นความทับซ้อนระหว่างบุคลิกภาพของกลุ่มวัยที่แตกต่างกัน กับวัฒนธรรมองค์กรที่ลงตัว ในทางตรงกันข้ามคือ ความไม่ลงรอยระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบุคลิกภาพของกลุ่มวัยที่มีการต่อต้านตั้งแต่ยอมจำนนไปถึงระดับการแสดงออกอย่างชัดเจน

วัฒนธรรมองค์กรล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพขององค์กรและตัวบุคคลในสถานที่ทำงานสมาชิกยึดถือร่วมกัน พฤติกรรมเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการทำงานและความสำเร็จของงาน (นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549) องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งและมีสภาพที่พึงปรารถนาจะมีส่วนช่วยโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรมีความเป็นเอกภาพมุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้สูง (สมใจ ลักษณะ, 2549) จึงมีความเชื่ออีกกันว่าวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงาน รวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานอีกด้วย (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

คุณลักษณะและบุคลิกภาพของคนในองค์กรที่แตกต่างกันตามวัยดังที่ได้กล่าวในตอนต้นนับเป็น

ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมการทำงานและความสำเร็จของงานได้ แต่ด้วยความแตกต่างดังกล่าวกลับมีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน (Heng & Yazdanifard, 2013) กลไกการทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่มีคนบุคลิกต่างกัน ย่อมก่อให้เกิดกลุ่มโดยตามความสนใจภายในใต้อค์การเดียวกัน อาจจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้ (Schetagne, 2000) ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารคนท่ามกลางความแตกต่าง อีกทั้งสภาพโครงสร้างและบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อันมีผลมาจากปัจจัยเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยี การเปิดรับวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามา ทำให้บุคลิกภาพรวมทั้งคุณลักษณะของบุคลากรมีความแตกต่างทางด้านความคิด ความสามารถ บุคลิกภาพ คุณลักษณะและวิถีชีวิต ส่งผลทำให้แนวคิดเกี่ยวกับคนหลากหลายกลุ่มวัยกับการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรเดียวกันกลายเป็นประเด็นที่หลายองค์กรกำลังให้ความสนใจ ในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเช่นกัน (Lecker & Mauldin, 2020; Toseli, 2019)

สถานศึกษาหลายแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการก่อตั้งมาเป็นเวลานาน สังคมวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นเอกภาพ ในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วยครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยทำงานด้วยกัน ตั้งแต่ครูกลุ่ม Baby Boomers ครูกลุ่ม Generation X และครูกลุ่ม Generation Y บุคลากรทุกกลุ่มล้วนแล้วแต่มีเจตคติ ค่านิยมแตกต่างกัน หากมีความแตกต่างกับค่านิยมหลักขององค์กรย่อมเป็นประเด็นที่นำไปสู่ความขัดแย้ง ดังนั้น ผู้บริหารควรศึกษาคุณลักษณะ และกำหนดค่านิยมหลักในการทำงาน เพื่อให้ดำรงอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ดังที่นักวิชาการหลายท่าน เช่น Shahzad, Luqman, Khan and Shabbir (2012) และ BusinessBalls (2017) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีรูปแบบวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา อย่างไรก็ดีแล้วแต่บุคลิกภาพของครูย่อมมีส่วนต่อวัฒนธรรมองค์การได้เช่นกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค่านิยมส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัย เพื่อเพิ่มเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เพื่อเป็นประโยชน์กับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาให้นำผลวิจัยไปสู่การประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จำแนกศึกษาระดับตามคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยของครู ทั้ง 3 กลุ่มเจเนอเรชัน
2. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
3. เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์คุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา จำแนกศึกษาหาตัวแปรพยากรณ์ตามคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยของครูทั้ง 3 กลุ่มเจเนอเรชัน
4. เพื่อนำเสนอค่านิยมการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยเพื่อเพิ่มเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยผสมวิธี ได้แก่

- 1) วิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาด 5 (จำนวนนักเรียน 500 - 1499 คน) และขนาด 6

(จำนวนนักเรียน 1500 - 2499 คน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ปีการศึกษา 2561 จำนวน 377 คน หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการคำนวณของ Yamane (องอาจ นัยพัฒน์, 2548) จำนวน 195 คน เลือกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน โดยใช้จำนวนในแต่ละกลุ่มวัยเป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มตัวอย่างครูในแต่ละกลุ่มพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเอง โดยสังเคราะห์จากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยคุณลักษณะของแต่ละกลุ่มวัยจากนักวิชาการต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert scale ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Baby Boomers แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation X และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation Y และแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น 843, .859, .786 และ .940 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตัวแปรพยากรณ์ของคุณลักษณะครูหลากหลายกลุ่มวัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

- 2) วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน และครู จำนวน 5 ท่าน รวมทั้งสิ้น 12 ท่าน คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูที่ทั้งสามกลุ่มเจเนอเรชัน และทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 12 ท่าน มีคุณสมบัติที่อยู่ในกลุ่มวัยสามเจเนอเรชัน ได้แก่ กลุ่ม Baby Boomers กลุ่ม Generation X และกลุ่ม Generation Y ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ยะลา จำแนกตามภาพรวมและรายด้านของแต่ละระดับคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Baby Boomers

ด้าน	คุณลักษณะกลุ่ม Baby Boomers	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1	ความจงรักภักดี	4.28	.517	มาก
2	มุ่งมั่นและทุ่มเท	4.61	.478	มากที่สุด
3	มีความรู้และประสบการณ์	4.29	.464	มาก
4	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	4.69	.471	มากที่สุด
5	มนุษยสัมพันธ์	4.68	.414	มากที่สุด
รวม		4.52	.330	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีคุณลักษณะของกลุ่ม Baby Boomers โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านมุ่งมั่นและทุ่มเท อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านมีความรู้และประสบการณ์และด้านความจงรักภักดี อยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation X

ด้าน	คุณลักษณะ กลุ่ม Generation X	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1	สร้างสรรค์และขออโศระ	4.06	.497	มาก
2	ปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง	4.35	.522	มาก
3	กล้าเสี่ยง	4.34	.538	มาก
4	สนใจเทคโนโลยี	4.16	.704	มาก
5	รักษาสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว	4.21	.626	มาก
รวม		4.22	.467	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีคุณลักษณะของ กลุ่ม Generation X โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันวายของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation Y

ด้าน	คุณลักษณะ กลุ่ม Generation Y	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1	เชื่อมั่นในตนเอง	4.15	.549	มาก
2	มีทักษะหลากหลายและเก่งเทคโนโลยี	3.93	.593	มาก
3	ไม่ผูกพันต่อองค์กร	3.45	.792	ปานกลาง
4	มีเป้าหมายและพัฒนาตนเอง	4.42	.485	มาก
5	เน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี	4.25	.573	มาก
	รวม	4.06	.421	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีคุณลักษณะของกลุ่ม Generation Y โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมีเป้าหมายและพัฒนาตนเอง ด้านเน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี ด้านเชื่อมั่นในตนเอง และด้านมีทักษะหลากหลายและเก่งเทคโนโลยี อยู่ในระดับ

มาก ส่วนด้านไม่ผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านมีเป้าหมายและพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของครู

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร											
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.37	.485	มาก	4.37	.393	มาก	4.27	.499	มาก	4.32	.457	มาก
2.การเสริมพลังในการปฏิบัติงาน	4.33	.486	มาก	4.35	.524	มาก	4.08	.660	มาก	4.22	.599	มาก
3.การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.24	.472	มาก	4.33	.499	มาก	4.13	.614	มาก	4.23	.559	มาก
4.การทำงานเป็นทีม	4.33	.537	มาก	4.31	.457	มาก	4.20	.558	มาก	4.26	.516	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

การรับรู้ วัฒนธรรม องค์กร	ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ											
	Baby Boomers			Generation X			Generation Y			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5.การยึดมั่นในกฎ	4.43	.524	มาก	4.38	.477	มาก	4.32	.515	มาก	4.35	.500	มาก
6.การสนับสนุนและให้รางวัล	4.14	.519	มาก	4.30	.519	มาก	4.11	.579	มาก	4.19	.553	มาก
7.การประสานความร่วมมือ	4.27	.513	มาก	4.40	.515	มาก	4.25	.547	มาก	4.31	.532	มาก
รวม	4.29	.405	มาก	4.35	.407	มาก	4.19	.474	มาก	4.27	.443	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา รับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ด้านการยึดมั่นในกฎมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามความหลากหลายกลุ่มวัยของครูพบว่า ครูกลุ่ม Baby Boomers มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการยึดมั่นในกฎ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ครูที่มีกลุ่ม Generation X มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการประสานความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ ครูที่มีกลุ่ม Generation Y

มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการยึดมั่นในกฎ ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ของคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา จำแนกการศึกษาตามคุณลักษณะของกลุ่ม เจเนอเรชัน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ของคุณลักษณะกลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

ตาราง 5

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ของคุณลักษณะของครูกลุ่ม Baby Boomers ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _b	F	Sig
X _{BB3}	.704	.495	.472	.29402	21.600	.000**

** P < .01

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะของครูกลุ่ม Baby Boomers มีความรู้และประสบการณ์ (XBB3) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .704 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .495 หรือร้อยละ 49.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ

ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปรากฏดังตาราง

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะครุกลุ่ม Baby Boomers ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตาม การรับรู้ของครู

ตัวแปร	คะแนนดิบ	คะแนน			
		มาตรฐาน	t	Sig	
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (constant)	1.657	.570		2.907	.008
มีความรู้และประสบการณ์ (X _{BB3})	.614	.132	.704	4.648	.000

จากตาราง 6 เมื่อนำคุณลักษณะของครุกลุ่ม Baby Boomers เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวพยากรณ์ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา คือ ด้านมีความรู้และประสบการณ์ (B = .614, 132, .704, P = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.657 + .614 (X_{BB3})$ หรือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = 1.657 + .614 (ด้านมีความรู้และประสบการณ์)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .704 (X_{BB3})$ หรือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ = .704 (ด้านมีความรู้และประสบการณ์)

จะเห็นได้ว่าเมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ เข้าสู่สมการพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัว

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .614 มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (**β**) เท่ากับ .704 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.657 (R) เท่ากับ .704 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ .495 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .472 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ .29402 แสดงว่า คุณลักษณะกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สด้านมีความรู้และประสบการณ์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ของครุคุณลักษณะกลุ่ม Generation X ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

ตาราง 7

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ของคุณลักษณะของครุกลุ่ม Generation X ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _b	F	Sig
X _{X2}	.559	.313	.304	.33975	35.521	.000**

** P < .01

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะของครุกลุ่ม Generation X ด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง (X_{X2}) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .559 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .313 หรือร้อยละ 31.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การตาม

การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวแปรมาสร้างสมการถดถอย เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะของครู Generation X ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนน		
	B	Std.Error	มาตรฐาน β	t	Sig
ค่าคงที่ (constant)	2.448	.321		7.633	.000
ปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง (X _{x2})	.436	.073	.559	5.960	.000

จากตาราง 8 เมื่อนำคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation X เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวพยากรณ์ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา คือ ด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง (B =.436, .073, .559, P= .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 2.448 + .436 (X_{x2}) \text{ หรือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ} = 2.448 + .436 (\text{ด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{z} = .559 (X_{x2}) \text{ หรือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ} = .559 (\text{ด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง})$$

จะเห็นได้ว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ เข้าสู่สมการพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการแปร

พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .436 มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .559 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.657 (R) เท่ากับ = .559 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ .313 ค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .304 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ .33975 แสดงว่า คุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ของ

คุณลักษณะกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ของคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation Y ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.b	F	Sig
X _{y5}	.411	.169	.160	.43402	18.128	.000**

** P < .01

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะของครุ
กลุ่ม Generation Y ด้านเน้นกระบวนการคิดและ
ปรับตัวได้ดี (X_{Y2}) มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ
.411 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .169
หรือร้อยละ 16.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ในการสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การ

ตามการรับรู้ของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชยาลา ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัว
แปรมาสร้างสมการถดถอย เพื่อคำนวณหาค่า
สัมประสิทธิ์การถดถอยที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B)
และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปรากฏ
ดังตาราง 10

ตาราง 10

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของครุ Generation Y ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ตามการรับรู้
ของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชยาลา

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (constant)	2.743	.343		8.008	.000
เน้นกระบวนการคิดและปรับตัว ได้ดี (X_{Y5})	.340	.080	.411	8.258	.000

จากตาราง 10 เมื่อนำคุณลักษณะของกลุ่ม
เจเนอเรชันวายเข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
พบว่า มีตัวพยากรณ์ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตาม
การรับรู้ของครุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชยาลา คือ ด้านเน้นกระบวนการคิดและ
ปรับตัวได้ดี ($B = .340, .080, .411, P = .000$) อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสามารถสร้างสมการ
พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.743 + .340 (X_{Y5}) \text{ หรือ การรับรู้}$$

วัฒนธรรมองค์การ = $2.743 + .340$ (ด้านเน้น
กระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .411 (X_{Y5}) \text{ หรือ การรับรู้วัฒนธรรม}$$

องค์การ = $.411$ (ด้านเน้นกระบวนการคิดและ
ปรับตัวได้ดี)

จะเห็นได้ว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ เข้าสู่
สมการพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของแปร
พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 340 มีค่า
สัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ
.411 มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

(a) เท่ากับ 2.743 (R) เท่ากับ = .411 ค่าสัมประสิทธิ์
การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ .169 ค่า
ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted
R Square) เท่ากับ .160 และค่าความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ
.43402 แสดงว่า คุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชัน
วายด้านเน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดีส่งผล
ต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครุ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชยาลา
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการสัมภาษณ์ค่านิยมการ
ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครุที่มีความหลากหลาย
กลุ่มวัยในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชยาลา

จากผลการวิจัยในตอนที่ 2-3 สรุปข้อมูล
วิจัยและแบบสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เรียนรู้จุดยืนของแต่ละกลุ่มวัย

1.1 เรียนรู้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่
หลากหลาย เพื่อเป็นสื่อเนื้อหาของสาร

1.2 ไม่ควรด่วนตัดสินอะไรว่าผิดหรือถูก เพราะเกณฑ์การตัดสินใจแต่ละกลุ่มวัยมีมุมมองต่างกัน

1.3 เปิดใจยอมรับเรื่องต่าง ๆ เช่น ความหลากหลายทางเพศ การกำหนดเวลาการทำงาน คุณภาพของงาน

1.4 ปรับ Mindset ของคนทุกกลุ่มวัย โดยหากิจกรรมต่าง ๆ

2. มองหาและชื่นชมในข้อดี

2.1 เปิดโอกาสให้เขาให้แสดงฝีมือความสามารถของเขาเต็มที่ โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง และสร้างความสำเร็จ และพร้อมชื่นชมความสำเร็จในทุกโอกาส

2.2 รู้จักชื่นชมในรูปแบบที่ต่างกัน โดยแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2.4 สร้างความมั่นคงในงาน แต่นิยามความมั่นคงของคนหลากหลายวัยมีความมั่นคงแตกต่างกัน เช่น องค์กรมั่นคง และสร้างรายได้สูง และเพียงพอในการใช้จ่ายโดยเปิดโอกาสให้เขาหารายได้นอกเวลา

2.5 ปรับการนิเทศในโรงเรียน เปลี่ยนเป็น PLC, KM แทน

3. ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงในการอบรมตักเตือน อย่างเป็นเหตุผล

3.1 สร้างกิจกรรมเรื่องเล่าเร้าพลังของแต่ละคนในกลุ่มเล็ก ๆ ทั้งเรื่องงาน หรือไม่ใช่เรื่องงาน

3.2 สร้างนักเล่าเรื่องและนักเทศที่เข้ากับคนในทุกกลุ่มวัยสื่อสารในเรื่องค่านิยมใหม่ ๆ เช่น Work life balance หรือ Work life integration โดยมองคุณค่าบางอย่างที่อยู่บนการต่อรองของแต่ละองค์กร

3.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ในองค์กรพูด และแสดงความสามารถ โดยเฉพาะการนำเสนองานด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยี หรือสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีคนที่เขายอมรับเป็นที่เลี้ยงตั้งคำถามเพื่อโน้มน้าวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ค่านิยมการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยในวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มวัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยามีคุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่า คุณลักษณะของกลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ สะท้อนให้เห็นว่ากฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennett, Pitt and Price (2012) และ Bell and Narz (2007, อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างมาก ทำงานหนัก และให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ มีความภักดีต่อองค์กรสูง

คุณลักษณะกลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สด้านมีความรู้และประสบการณ์ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าคุณลักษณะเบบี้บูมเมอร์สด้านมีประสบการณ์และด้านมีความรู้ ความสามารถ ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะ

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส เป็นกลุ่มที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย การผ่านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ย่อมมีความรู้และประสบการณ์จนเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี อีกทั้งกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สมิชอบคนที่ทุ่มเทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ดังที่ ริชชา อลิสอนิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง (2548) กล่าวว่า คนวัยทำงานรุ่นเบบี้บูมส์ยึดมั่นให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ สุ้งงาน ชอบทำงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานถึงจะประสบความสำเร็จส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สมิมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยพบว่าครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีคุณลักษณะของกลุ่ม Generation X โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าคุณลักษณะของครูกลุ่ม Generation X ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีการเปิดใจยอมรับและปรับเปลี่ยนแนวคิดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้ สามารถรับมือและจัดการกับปัญหานั้นได้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ สะท้อนให้เห็นว่า ครูกลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มที่มีการปรับตัวต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Wong Gardiner, Lang and Coulon (2008) และ Gursoy, Maier and Chi (2008, อ้างถึงใน เตชะ เตชะวัฒนไพศาล, 2552) และ Lockley (2020) ที่กล่าวว่า คนเจนเนอเรชั่นนี้มีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ทำทาย ชอบทำอะไรใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความยืดหยุ่น และชอบความเป็นอิสระ

คุณลักษณะกลุ่ม Generation X ปรับตัวได้ดีและเป็นกันเอง ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ที่ได้ศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า คุณลักษณะ Generation X ด้านปรับตัวได้ดีส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีคุณลักษณะกลุ่ม Generation X สามารถรับมือกับโอกาสที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี ดังที่ Glass (2007) และ Gursoy et al. (2008, อ้างถึงใน เตชะ เตชะวัฒนไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภานวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ, 2557) กล่าวว่า ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุค ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ตลอดจนค้นทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์การ ส่งผลให้การปฏิบัติงานออกมาดี ในขณะที่ Yazdanifard (2013) และ Giange (2013) ให้ความสำคัญเห็นว่าคน Generation X ให้คุณค่ากับการทำงานเร็ว แต่ยังมีคนกลุ่มนี้ในตอนปลายว่าแม้เขาจะทุ่มเทให้กับงานแต่กลับไม่มีแนวโน้มนการทำงานล่วงเวลา

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีคุณลักษณะของกลุ่ม Generation Y โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีเป้าหมายและพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ แสดงว่าคุณลักษณะของกลุ่ม Generation Y ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา มีการตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและมีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ขเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้นต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ชอบความรู้เพิ่มเติมมาเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ดังที่ Yazdanifard (2013) Giange (2013) และเตชะ เตชะวัฒนไพศาล (2552) มีความเห็นสอดคล้องว่า คนในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำรักในความเป็นอิสระ ให้ความสนใจกับผลสำเร็จ

ของงานหรือความท้าทายของงานมากกว่าวิธีการทำงาน มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี เปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายในแง่มุมมองต่าง ๆ ชอบความท้าทายใหม่ๆ มั่นใจในตัวเองสูง จนไม่สนใจการทำงานเป็นทีมเหมือนคนรุ่นอื่น ๆ

คุณลักษณะกลุ่ม Generation Y โดย ด้านเน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า คุณลักษณะ Generation Y มีทักษะหลากหลายและด้านมองโลกในแง่ดี ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คุณลักษณะ Generation Y ด้านเน้นกระบวนการคิดและปรับตัวได้ดี มีความสามารถในการใช้เหตุผลทางอารมณ์ ผสมกับเหตุผลเชิงตรรกะ ที่ตั้งอยู่บนฐานข้อมูล ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย และพร้อมเรียนรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและความหลากหลายในแง่มุมมองต่าง ๆ ตลอดจนความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงมีโอกาสได้ปฏิบัติงานหลายอย่าง กลายเป็นค่านิยมในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ดังที่ พรารธนา ศรีนวัตร และ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยของคนรุ่นเจนเอเรชั่นที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยค่านิยมในการทำงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

ค่านิยมที่ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ได้แก่ การส่งเสริมให้เรียนรู้จุดยืนของแต่ละกลุ่มวัย การมองหาและชื่นชมในข้อดี และการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงในการอบรม ตักเตือนอย่างเป็นเหตุผล ค่านิยมองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของ

องค์การที่จะสร้างคุณค่าเพื่อปรับทัศนคติ เปลี่ยนพฤติกรรมให้คนในองค์การมีแนวคิด แนวปฏิบัติ ในทิศทางที่พ้องต้องกัน งานวิจัยเรื่อง Different generations' attitudes towards works and management in the business organizations ของ Valickas and Jakstaite (2017). ได้กล่าวถึงเหตุที่ทัศนคติคนสามกลุ่มวัยแตกต่างกันคือ ความรับผิดชอบงานของตน ระยะเวลาในการจ้างงาน แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน และภาวะผู้นำที่แต่ละวัยต้องการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การทำงานแตกต่างกันไป งานวิจัยนี้สามารถอธิบายผลวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างชัดเจนว่า แม้รากฐานของทัศนคติต่างกันไป แต่หากมีค่านิยมการเรียนรู้ความแตกต่าง หาจุดชื่นชมกันสามารถเปลี่ยนทัศนคติ พร้อมสร้างค่านิยมของครูในองค์การได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเรื่อง Organizational values and generational values: a cross cultural study วิจัยโดย Miller and Yu (2003) พบว่า การสร้างค่านิยมระหว่างกลุ่มวัยระหว่างค่านิยมบุคคลกับค่านิยมองค์การมีความแตกต่างกันสิ้นเชิง หากสองสิ่งนี้ไม่รับการแก้ไขส่งเสริมก็จะเกิดความขัดแย้งในองค์การ แต่สิ่งสำคัญคือความเชื่อของผู้นำ และสมาชิกในองค์การสิ่งนี้จะส่งผลค่านิยมได้ นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่า การสร้างค่านิยมกลุ่มวัยในภาคการศึกษาต่างจากภาคเอกชนของประเทศตะวันตกและประเทศไต้หวัน พบว่า กลุ่มวัยที่ต่างกันไม่ได้หวั่นโดยเฉพาะภาคการศึกษาส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน และสังคมการยอมรับ มีศักดิ์ศรี และอำนาจไปด้วยกัน ดังนั้นผลการค่านิยม การใช้ข้อเท็จจริงในการอบรม ตักเตือน อย่างเป็นเหตุผล น่าจะเป็นค่านิยมที่คนในสังคมไทย รวมถึงประเทศในตะวันออกยังตระหนักมาก สำหรับผู้วิจัยมีความเห็นว่า สังคมไทยให้ความเคารพและให้เกียรติกันระหว่างครูทุกกลุ่มวัย และครูกับนักเรียน แม้รูปแบบการตักเตือนจะไม่แข็งกร้าวเหมือนแต่ก่อน แต่ยังมีวิธีการแนะนำ สอนงาน และมีกิจกรรม PLC มาใช้ในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยเกิดค่านิยมทั้งสามให้เกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา

1.1 องค์กรควรสร้างค่านิยมให้สมาชิกในองค์กรยอมรับความแตกต่าง หรือให้มีความเข้าใจอีกฝ่ายที่เป็นกลุ่มเจเนอเรชันอื่น ๆ เนื่องจากแต่ละเจเนอเรชันมีความแตกต่างกันหลายด้าน ทั้งในด้านความคิด ค่านิยม และลักษณะนิสัย จะสามารถลดปัญหาการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันในองค์กรได้ ควรเปิดใจให้กว้าง โดยมองจุดเด่นของแต่ละกลุ่มเจเนอเรชัน

1.2 สถานศึกษาควรตระหนักถึงความแตกต่างของคุณลักษณะพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย ควรมีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย และพิจารณาจังหวะเวลาและโอกาสในการร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การใช้เรื่องเล่าเร้าพลัง การใช้กิจกรรม World café เพื่อให้บุคลากรแต่ละกลุ่มวัยชื่นชมและแสดงจุดยืน หรือค่านิยมที่ตนมี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานแต่ละกลุ่มวัยให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของกลุ่ม เช่น กลุ่ม Generation Baby Boomers ผู้บริหารอาจจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กลุ่มเจเนอเรชันนี้เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นโค้ชให้กับบุคลากรเจเนอเรชัน

อื่น ๆ ในการปฏิบัติงานแต่ควรเปิดใจกว้าง กลุ่ม Generation X ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจเนอเรชันให้เป็นมาตรฐานองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารภายในทีมงาน การทำงานร่วมกัน และกลุ่ม Generation Y ผู้บริหารควรมอบหมายให้กลุ่มเจเนอเรชันวัยมีบทบาทหน้าที่ในการผู้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การเพิ่มพูนความหลากหลายของหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อสร้างโอกาสในเจเนอเรชันวัยได้แสดงฝีมือในการทำงาน ส่งเสริมอิสระในการคิดและลงมือปฏิบัติจริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาให้ครอบคลุมสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ได้แก่สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น หรือเปรียบเทียบคุณลักษณะเจเนอเรชันด้วยตนเองที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มวัยเพื่อส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

2.3 ควรออกแบบกิจกรรมที่สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่มวัยในโรงเรียน โดยนำกิจกรรมดังกล่าวไปทดลองใช้ในสถานศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความหลากหลายกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

ชวลิต เกิดทิพย์. (2563). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). *การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชันวัยและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมองระหว่างเจเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31(121), 1-25.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). *การศึกษาเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชันอื่น*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 36(141), 1-17

นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิ.พรินท์.

- ปกาวิน นาควิจิตร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช*. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ปรารถนา ทรนวัตร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2557). *ปัจจัยของคนรุ่นเจนเอเรชั่นที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ*. *มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 8(2), 47-66.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย: กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- รัชฎา อสินนอิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : Management and Organization Behavior*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- Chism, M. (2018). *How Visible and Invisible Forces Shape Culture*. Retrieved from <https://www.humansynergistics.com/blog/culture-university/details/culture-university/2018/03/14/how-visible-and-invisible-forces-shape-culture>
- Giange, V. (2013). *Here are the strengths and weaknesses of Millennials, Gen X, and Boomers*. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/how-millennials-gen-x-and-boomers-shape-the-workplace-2013-9?IR=T>
- Harber, J. G., (2011). *Generations in the Workplace: Similarities and Differences*. (Electronic Theses and Dissertations). Paper 1255. Retrieved from <https://dc.etsu.edu/etd/1255>
- Heng C. Y. & Yazdanifard, R. (2013). Generation Gap; Is There any Solid Solution? From Human Relation Point of View. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(10), 837-840.
- Kriege, J. (2021). *The secret to effectively managing different generations in the workplace*. Retrieved from <https://www.pavestep.com/post/multiple-generations-one-workplace>.
- Lecker, A. & Mauldin, L. (2020). *How multiple generations can work together in a changing workplace*. Retrieved from <https://www.epicor.com/en-us/shopfloor/leadership-and-culture/how-can-different-generations-work-together-in-a-changing-workplace/>
- Lockley, S. (2020). *Generation Z in the workplace: 5 ways to manage every generation*. Retrieved from <https://staffbase.com/blog/generation-z-in-the-workplace-5-ways-to-be-a-better-employer/>
- Miller, P. & Yu, H. (2003). Organizational Values and Generational Values: a Cross Cultural study. *Australasian journal of business & social inquiry*, 1(3), 138-153.
- Schetagne, S. (2000). *Building bridges across generations in the workplace*. Vancouver: Columbia Foundation.

- Toseli, C. (2019). *Multiple Generations. One Workplace*. Retrieved from <https://www.pavestep.com/post/multiple-generations-one-workplace>
- Valickas, A. & Jakstaite, K. (2017). Different generations' attitudes towards works and management in the business organizations. *Human Resources Management & Ergonomics*, 11(1), 108 – 119.
- Weinstein, B. (2020). *How Five Generations Can Effectively Work Together*. Retrieved from <https://www.reliableplant.com/Read/26581/Five-generations-work-together>