

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย  
ของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร  
ATTITUDES OF EMPLOYEES TOWARD WORKING WITH DIFFERENT AGE  
GROUPS OF WORKER POPULATION  
IN BANGKOK METROPOLIS

พิมพ์ณดา เลิศปกรณธีรทัต  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pimnada Lertpakorntheeratat

Email : [jayessbn@gmail.com](mailto:jayessbn@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพ การปรับตัว และความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีงานทำ จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัย ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปรับตัว และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ :** ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน; การทำงานร่วมกับคนต่างวัย

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study an attitudes of employees toward working with different age groups of worker population in Bangkok metropolis 2) to study an attitudes of employees toward working with different age groups of worker population in Bangkok metropolis separated by generations 3) to study factors affecting an attitudes of employees toward working with different age groups, included personality, adaption and job Satisfaction.

The sample group was 400 people in Bangkok who was employees. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression.

The results of hypothesis testing showed that people in Bangkok with education level and jobs are different, Attitudes of employees toward working with different age groups was different, Moreover, Factors included personality, adaption and job Satisfaction affect to attitudes of employees toward working with different age groups of worker population in Bangkok metropolis.

**Keyword :** attitudes of employees; working with different age.

## บทนำ

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ที่มีความจำเป็นต้องดำรงชีวิตโดยการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีระบบความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิก และการอยู่ร่วมกันนั้นย่อมจะกระทำให้สมาชิกสามารถดำรงชีวิตได้และอยู่รอด จึงเรียกได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยในแต่ละสังคมนั้น ประกอบไปด้วยประชากรที่หลากหลายกลุ่มหลายประเภทอยู่ร่วมกัน ประชากรในสังคมมีทุกเพศวัย อาจมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น การประกอบอาชีพ การศึกษา ฐานะความเป็นอยู่ เป็นต้น ประชากรในสังคมยังประกอบไปด้วยกลุ่มต่าง ๆ เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน พ่อค้า กรรมกร รวมถึงชน กลุ่มน้อย ซึ่งต่างศาสนาหรือเผ่าพันธุ์ เป็นต้น นอกจากนั้น โครงสร้างของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดทุกยุคทุกสมัย และยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจในช่วงนั้นที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และคนในแต่ละยุค แต่ละสมัยก็จะมีพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ โลกทัศน์ ไลฟ์สไตล์ ความรู้ความสามารถ ค่านิยม การบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป (โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์. 2553. หน้าที่พลเมือง : ออนไลน์)

เมื่อกล่าวถึงความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มบุคคลนั้น ไม่ได้เกิดจากวัยที่แตกต่างกันเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจาก “รุ่น” หรือ “เจเนอเรชัน” ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิด ในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทำให้คนเกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัยมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไป คนแต่ละเจเนอเรชัน มีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน รวมไปถึงทัศนคติในด้านต่างๆ ซึ่งความแตกต่างด้านทัศนคตินี้ส่งผลให้การใช้ชีวิตในสังคมมีความหลากหลาย รวมไปถึงการ

ทำงานร่วมกันของคนหลายช่วงอายุ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ในปัจจุบันแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างของคนแต่ละช่วงวัย ซึ่งถ้าหากเป็นองค์กรที่มีความยาวนานมาหลายสิบปี จึงมักจะเป็นแหล่งรวมของคนทั้ง 3 เจเนอเรชัน ได้แก่ Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507), เจเนอเรชัน X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523) และเจเนอเรชัน Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2537) (ภราดร จ้างนเวช, 2556 : ออนไลน์) ดังนั้นในการทำงานร่วมกัน ประเด็นในเรื่องของช่องว่างระหว่างวัยมีส่วนที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เข้าใจกัน ยิ่งในองค์กรภาครัฐและเอกชน รวมไปถึงองค์กร 4.0 ในทุกวันนี้ ต่างก็มีคนหลายวัยที่ต้องทำงานร่วมกัน และด้วยช่วงอายุที่แตกต่างกันก็ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด การตัดสินใจ ความเชื่อ ประสบการณ์รวมทั้งวิธีการทำงานที่ไม่เหมือนกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ของกลุ่มประชากรที่มีงานทำ 3 เจเนอเรชัน ได้แก่ กลุ่ม Baby Boomer, เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y ซึ่งเป็นเจเนอเรชันส่วนใหญ่ที่พบได้ในองค์กรทั่วไป โดยข้อมูลที่ได้ หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัย จะสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงสาเหตุของความแตกต่างจากปัจจัยหลายๆด้าน ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย เป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจและปรับทัศนคติของคนทำงานที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจถึงข้อดีข้อเสีย ตลอดจนความต้องการที่แท้จริงของเจเนอเรชันหนึ่งๆ น่าจะมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งหรือความเข้าใจกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะไปสู่การทำงาน และองค์กรที่น่าอยู่สำหรับทุกๆเจเนอเรชัน อีกทั้งเพื่อให้เห็นว่าความต่างอาจไม่ได้เป็นปัญหาเสมอไป หากใช้ความต่างให้เกิดความสร้างสรรค์ร่วมกันได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร (Population) คือ ประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507), กลุ่มเจเนอเรชัน X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523) และกลุ่มเจเนอเรชัน Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2537)
2. ขอบเขตช่วงเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ เดือน กันยายน ถึง ตุลาคม 2562
3. ขอบเขตเนื้อหางานวิจัย (Research Content) ประกอบด้วยปัจจัยด้านประชากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ได้แก่ บุคลิกภาพของคนแต่ละเจเนอเรชัน การปรับตัว ความพึงพอใจในการทำงาน และค่านิยมในการทำงาน
4. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงอาศัยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ในการคำนวณกรณีไม่ทราบ

จำนวนประชากร (รศ.ดร.โยธิน แสงวดี, 2557) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% จะทำการกำหนดตัวอย่างประชากรที่มีงานทำจำนวน 400 คน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
3. เพื่อให้ทราบปัจจัย ด้านบุคลิกภาพ การปรับตัว และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร

### **ทบทวนวรรณกรรม**

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

#### **ด้านบุคลิกภาพ**

จากการศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ และค่อนข้างถาวร พฤติกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งจำแนกมิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

#### **ด้านการปรับตัว**

จากการศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า การปรับตัว เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางสติปัญญาและการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืน คือความสามารถในการเตรียมตัวของบุคคลที่จะจัดการกับปัญหาการรับรู้ในการทำความเข้าใจ โดยการปรับเอาพฤติกรรมด้านการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

#### **ด้านความพึงพอใจในงาน**

จากการศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ หากได้รับการสนองตอบต่อความต้องการ ทางกายภาพและทางจิตใจ จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental design) การวิจัยแบบสำรวจ (Server design) เป็นวิธีการศึกษาข้อเท็จจริงโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากรที่ต้องการศึกษา คือ ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีงานทำ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา ซึ่งการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ซึ่งมีจำนวนข้อ คำถามทั้งหมด 4 ข้อ

1.2 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับเจเนอเรชันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามให้ผู้ตอบเลือกทั้งหมด 3 ข้อ โดยใช้ลักษณะบุคคลตามเจเนอเรชัน แบ่งออกเป็นเจเนอเรชัน ตามช่วงปีเกิด ดังนี้

คนที่เกิดในเจเนอเรชัน Baby Boomer (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507)

คนที่เกิดเจเนอเรชัน X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523)

คนที่เกิดเจเนอเรชัน Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2540)

1.3 คำถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยมีคำถามทั้งหมด 45 ข้อแบ่งหัวข้อเป็น 4 ด้านหลักๆคือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านการปรับตัว ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านทัศนคติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.4 คำถามความคิดเห็นทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยในด้านอื่นๆนอกเหนือจากคำถามในส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ให้สามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ จำนวน 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายดังต่อไปนี้  
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = มีระดับความสำคัญในระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = มีระดับความสำคัญในระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = มีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มีระดับความสำคัญในระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ และตัวแปรลักษณะบุคคล ประกอบไปด้วย Baby Boomer Generation X และ Generation Y

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีการวัดระดับเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ด้าน บุคลิกภาพ การปรับตัว ความพึงพอใจในงานและ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ กลุ่มคน Baby boomer Generation X และ Generation Y จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ การปรับตัว ความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis.

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการปรับตัว ด้านบุคลิกภาพ และด้านความพึงพอใจ

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ และอายุต่างกัน ทำให้ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน ทำให้ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านการปรับตัว ด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถ สรุปการวิจัย ได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ การปรับตัว และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร

### อภิปรายผล

ผลการวิจัยทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

1.1 ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านทักษะในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนมาก เชื่อว่า สามารถเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ต่างๆจากคนร่วมงานต่างวัยได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทราล (2540) ให้ความหมายของทักษะ คือความรู้สึกรู้ ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคนงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคนในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะของความรู้สึก หรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุมพล รอดคำดี (อ้างใน อรรพรรณ ปิลันธน์โอวาท, 2542

อ้างใน LI HONGLIN, 2560) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอยู่ 2 ระดับ 1) การเปลี่ยนแปลงทางความคิด 2) การเปลี่ยนพฤติกรรม ดารณี พานทอง (2542) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และแสดง ออกมาทางพฤติกรรม

2. ผลการศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ประชาชนในกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะบุคคล (Generation) ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี Generation ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยคล้ายคลึงกัน อาจเนื่องจากประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประสบกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากการทำงานทุกอย่างครบถ้วนแล้วแต่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนทำงานหลายๆวัย หลากหลาย Generation ทำให้ประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติ และเชื่อเหมือนกัน อันเป็นผลมาจากลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันตาม Generation ที่ต้องมีความสัมพันธ์กันในการทำงานโดยตรงกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลายวัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึง ส่งผลให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่ง ผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา เดชะวิวัฒนไพศาล (2552) กล่าวว่า ในปัจจุบันทุกอย่างองค์กร มีประชากรอย่างน้อยสามเจนเนอเรชันเหมือนกัน ซึ่งกำลังทำงานร่วมกัน ทำให้ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม ตลอดจนมีความต้องการในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งคนในทุกอย่างองค์กร มักเจอปัญหาเหล่านี้ไม่แตกต่างกัน ตามแนวคิดของมันน์ไฮม์ (Mannheim, 1952) กล่าวว่า บุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน ซึ่งเป็น แนวคิดที่สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่งๆควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริษัท เฉพาะของประเทศนั้น

2.2 ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศและอายุที่ต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงการ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยต่างกัน อาจเนื่องจากประชาชนในกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิง และคนทำงานที่มีอายุต่างกัน ต่างก็ต้องร่วมงานกับคนหลากหลายช่วงวัย เพราะในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรต่างเจนเนอเรชันทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ DeFleur, 1966 อ้างใน จเรศักดิ์ ชูรักษ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายคลึงกัน อันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ มักมีความสนใจ ความคิดเห็น ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมในการสื่อสารในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย วงศ์ชาสิงห์ (2552) เรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 ประชากรในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศและอายุที่ต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงการ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยต่างกัน อาจเนื่องจากประชาชนในกรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและเพศหญิง และคนทำงานที่มีอายุต่างกัน ต่างก็ต้องร่วมงานกับคนหลากหลายช่วงวัย เพราะในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรต่างเจนเนอเรชันทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ DeFleur, 1966 อ้างใน จเรศักดิ์ ชูรักษ์ (2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายคลึงกัน อันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ศาสนา ฯลฯ มักมีความสนใจ ความคิดเห็น ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมในการสื่อสารในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

บุษกร ทับทิม (2549) เรื่องทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัทซัมซุง อิเล็คโทร – แม็คคานิกส์(ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและหญิง อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย วงศ์ษาสิงห์ (2552) เรื่องการเปิดรับข่าวสารความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน

2.4 ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องจากประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันและหลากหลาย ทำให้ทักษะการรับรู้ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร รวมถึงความรู้และ ประสบการณ์ในหลายๆ ด้านแตกต่างกัน และการที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงาน ตำแหน่ง สังคม สภาพแวดล้อม ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่ต่างกัน และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย วงศ์ษาสิงห์ (2552) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤดี กิตติจารุดุลย์ งานวิจัย (2557) เรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และแนวโน้มพฤติกรรม การเลือกใช้ยางรถยนต์ ประหยัดน้ำมันของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความตระหนักในการบริหารจัดการความเสี่ยงแตกต่างกัน

2.5 ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพต่างกัน ทำให้ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องจากประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันและหลากหลาย ทำให้ทักษะการรับรู้ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร รวมถึงความรู้และ ประสบการณ์ในหลายๆ ด้านแตกต่างกัน และการที่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยไม่เหมือนกัน อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงาน ตำแหน่ง สังคม สภาพแวดล้อม ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย วงศ์ษาสิงห์ (2552) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตพล พนิชศักดิ์พัฒนา (2559) เรื่อง ทัศนคติของประชาชนชาวจังหวัดสกลนครที่มีต่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร : ศึกษาในห้วงเวลาปี พ.ศ. 2559 พบว่าประชาชนชาวจังหวัดสกลนคร ที่มีอาชีพ แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวม แตกต่างกัน



3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญระดับมาก ในเรื่องการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างวัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร (Costa&McCrae,1992) อ้างใน ทิพย์วิมล (2558) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ ผู้มีแนวโน้มกระทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนหยัดตามบรรทัดฐานของตนเอง ความสมดุลเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับนักปรับตัว จะมีความรู้สึกอยากเอื้อเฟื้อ (Altruism) คือมีความตั้งใจที่จะช่วยผู้อื่นโดยไม่ลังเล และสอดคล้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิเคราะห์ ศรีเรือน แก้วกังวาน (2550) มีแนวคิดที่ว่า บุคลิกภาพเกิดจากจิตใต้สำนึกของมนุษย์ซึ่งคอยควบคุมและบงการพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อบุคคลมีสติ สงบ สบาย จิตสำนึกจะคอยควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกภายนอก

3.2 ปัจจัยที่ด้านการปรับตัวมีต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญมาก ในเรื่องการสามารถปรับตัวเข้ากับคนร่วมงานต่างวัยได้ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า โดยสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model อ้างอิงจาก Roy & Andew,1999) อ้างใน ชันติยา, (2559) กล่าวว่า การปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependent mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม โดยมุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการให้และรับความรัก ความนับถือ และการยกย่องซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ ความต้องการพื้นฐานในการปรับตัวมี 3 องค์ประกอบ คือการได้รับความรักอย่างเพียงพอ การได้รับการเรียนรู้ และการเจริญเติบโตตามพัฒนาการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องแหล่งประโยชน์ของบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในที่ทำงาน Dawes & Lofquist (1984) อ้างใน ศิริรัตน์ ศิริพันธ์ ( 2552) กำหนดทฤษฎีการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 2 ประการคือ 1) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร 2) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล และ อภิษฐา อินทรสุภา (2547) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถปรับการและใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นเกิดผลสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่

3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญมาก ในเรื่องเพื่อนร่วมงานต่างวัยสามารถให้คำปรึกษาในการทำงาน และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานต่างวัย โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน Salancik and Pfeffer (1978) อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวงค์ (2561) ได้เสนอทฤษฎีการประมวลข้อมูลสังคม (Social Information Processing Theory) ในการอธิบายความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในองค์กร จากบริบททางสังคมและพฤติกรรมในอดีต โดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นบริบททางสังคมกับพฤติกรรมในอดีต ทำให้บุคลากรรับรู้และแสดงพฤติกรรมออกมา จากการเปรียบเทียบในการประเมินว่ามีความพึงพอใจในงาน ขณะที่ Rice, Gentile, and McFarlin (1991) อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนธรรวงค์ (2561) ได้แย้งว่าทฤษฎีนี้ไม่ได้ระบุการให้ความสำคัญในแหล่งที่มาของความพึงพอใจ Hulin (1991) ได้ให้ข้อสังเกตว่าคุณลักษณะงานแบบเดียวกันอาจใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในงานระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ ถึงแม้ว่าบริบททางสังคมที่มีสภาพแวดล้อม ค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) อ้างใน Prasert rk (2555) กล่าว ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด บุคคลพยายามที่สร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกก่อนเมื่อความต้องการนั้น

ได้รับความพึงพอใจ ความต้องการนั้นก็หมดลงและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับ ความต้องการที่สำคัญที่สุดลำดับต่อไป

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็น แนวทางในการปรับ ทัศนคติที่ดีต่อคนร่วมงานต่างวัย สำหรับบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น เพศ จึงไม่ใช่ ตัวกำหนดทัศนคติในการทำงานร่วมกับคนต่างวัย เพราะไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็ต้องทำงาน ร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งแต่ละองค์กรก็จะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีทั้งเพศชายและเพศหญิง หรือเพศที่สาม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น อายุ จึงไม่ใช่สิ่งที่กำหนด ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย เพราะ คนในแต่ละช่วงวัยต่างก็ต้องทำงานร่วมกับคนหลายระดับอายุ ทำให้แต่ละคนต้องเจอกับเหตุการณ์ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากการผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขต กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น การที่แต่ละบุคคลมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อทัศนคติ ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม บุคลากรในองค์กรต่างๆ ควรทำความเข้าใจในการเรียนรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพราะการที่แต่ละ คนมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน อาจทำให้การเรียนรู้ การทำความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน จึงอาจ ต้องใช้เวลาและการทำความเข้าใจในการปรับทัศนคติในการร่วมงานกับบุคคลอื่นๆ จึงจะสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างไม่มีอุปสรรค

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ จากการผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อาชีพต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น การที่แต่ละบุคคลมี อาชีพที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยต่างกันด้วย เพราะแต่ละอาชีพ มี ลักษณะงานที่เฉพาะตัวตามแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่ละองค์กรมีค่านิยม มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงสภาพสังคม สภาพแวดล้อมในแต่ละแห่งก็แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรในแต่ละอาชีพอาจต้องทำความเข้าใจ ในลักษณะงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อม

### ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (Generation)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล (Generation) จากการผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประชาชนในเขต กรุงเทพมหานครที่มีเจเนอเรชันต่างกัน ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น คนในแต่ละเจเนอเรชัน ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่มคน Baby boomer Generation X และ Generation Y ต่างก็ประสบกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากการทำงานทุกอย่างองค์กร ล้วน แล้วแต่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนทำงานหลายๆวัย หลากหลาย Generation ทำให้ประชากรที่มีงานทำในเขต กรุงเทพมหานคร มีความคิด มีค่านิยม มีทัศนคติ และเชื่อเหมือนกัน อันเป็นผลมาจากลักษณะบุคคลที่แตกต่าง

กันตาม Generation ที่ต้องมีความสัมพันธ์กันในการทำงานโดยตรงกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลายวัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจและเรียนรู้ลักษณะบุคลิกของคนแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าหากัน และสามารถร่วมกันได้อย่างมีความสุข

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

1. ด้านบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านบุคลิกภาพ มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจกับบุคลิกภาพของแต่ละคน เพราะคนในสังคมต่างเติบโตมาจากการเลี้ยงดูและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ย่อมทำให้พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของแต่ละคนแตกต่างกัน การเรียนรู้และทำความเข้าใจในบุคลิกภาพของคนร่วมงานจะทำให้การทำงานร่วมกันสามารถดำเนินไปได้ด้วยดียิ่งขึ้น

2. ด้านการปรับตัว จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านการปรับตัว มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปรับตัว ต้องยอมรับว่าในแต่ละองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคลากรที่มาจากหลากหลายสถานที่ หรือเรียกให้เข้าใจกันง่าย ๆ ว่า “ร้อยพ่อพันแม่” ไม่มีใครที่มีอะไรหรือคิดอะไรเหมือนกัน อีกทั้งยังมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การที่เราจะทำให้คนที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกันเข้ากันได้ นั่น ต้องเริ่มจากการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หรือวิธีการทำงาน ซึ่งการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เข้าใจกันและกันมากขึ้น ลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานได้ และทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างราบรื่น

3. ด้านความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยด้านความพึงพอใจ มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานต่างวัย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันแล้ว ยังทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเต็มที่ และผลงานสามารถสำเร็จและออกมาอย่างมีคุณภาพได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่จะสามารถส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นต้น และนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาในงานวิจัย เพื่อให้เห็นผลกระทบในหลายๆด้าน เนื่องจากทัศนคติ ต้องใช้ตัววัดในด้านจิตวิทยา และทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มากมายและหลากหลาย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริโภคนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น สสำรวจในเขตปริมณฑล ต่างจังหวัด หรือภูมิภาค เพื่อให้ทราบความคิดเห็น ทัศนคติของประชากรที่มีงานทำอย่างหลากหลายมากขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

3. ควรทดสอบนำสถิติอื่นมาในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลใน การวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกพร วิริยะโพธิ์ชัย. (2556). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานขายรถยนต์ของบริษัทจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะ ศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กล้าหาญ ภู น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ.ดร. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จเรศักดิ์ ชูรักษา. (2550). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และแนวโน้มพฤติกรรมทางเลือกใช้ยางรถยนต์ประหยัดน้ำมันของผู้ใช้รถยนต์นั่งส่วนบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต. คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉัตรนภา ทิละกุล. (2555). การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชัยนต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทักษะในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. ค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆในองค์กร. งานวิจัยส่วนบุคคล คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. การวิจัยส่วนบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นัญญา ผลบุญ. (2559). บรรยากาศองค์การและการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษกร ทับทิม. (2549). ทักษะและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของ พนักงานบริษัท ชัมซุง อิเล็กโทร - แม็คคานิกส์ (ไทยแลนด์ ) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. ( การจัดการ ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. ความหมายของทัศนคติและองค์ประกอบของทัศนคติ. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/280647>. 27 กรกฎาคม 2555.
- ภราดร จำนงเวช. คน Gen Y คืออะไร ทำไมมองครัดต่าง ๆ ควรต้องเจียรระไน คน Gen Y? : (ออนไลน์).  
แหล่งข้อมูล : [https:// www.enttraining.net/article-paradorn\\_.php](https://www.enttraining.net/article-paradorn_.php). 21 พฤศจิกายน 2556.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รศรินทร์ เกรย์, อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์, อักษรภาค หลักทอง, เจตพล แสงกล้า. (2559). คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ. เอกสารทางวิชาการ/สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริรัตน์ ศิริพันธ์. (2552). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัท วรรณท์ อินโฟเทค จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุขภาพคนไทย. (2559). ตายดี วิธีที่เลือกได้. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนรรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction). (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/job-satisfaction.html>. 26 มกราคม 2561

ภาษาอังกฤษ

Kapook.com. มาดูกัน คน 8 เจเนอเรชั่น คุณอยู่กลุ่มไหนนะ?. (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <https://highlight.kapook.com/view/83492>. 18 มีนาคม 2556

Li Honglin. (2560). ทศนคติความพึงพอใจและความคาดหวังของชาวไทยเชื้อสายจีนในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อจรรยาบรรณในการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนไทย. การค้นคว้าอิสระ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Prasert rk. ทฤษฎีความพึงพอใจ. (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/492000>. 22 มกราคม 2555

TerraBkk.com. เจาะพฤติกรรมมนุษย์ Alpha Gen ผู้กุมอำนาจแห่งอนาคต : (ออนไลน์).

แหล่งข้อมูล : TerraBKK.com - <https://www.terrabkk.com/news/166801>. 2560