

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คำนิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

นิวัฒน์ โวหารลิก

22 ต.ค. 2562

b0025 8225

384529

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์


คณะกรรมการจัดการและการทำงาน มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2561

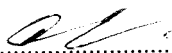
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นิวัฒน์ ไวยาเหล็ก ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

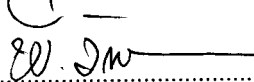
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ดร.พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ)

.....กรรมการ

(ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

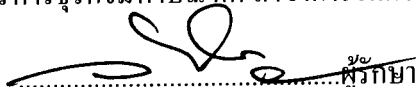
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนกณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....ผู้รักษาการแทนคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ กาสลัก)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และให้ความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าและมีประสบการณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณะกรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้มา ตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยความห่วงใยระหว่างการทำการวิจัยตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะพยายาม สามารถผ่านพ้นอุปสรรคมาได้จนกระทั่งงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่บิดาแม่ บุพการี บुरพอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

นิวัฒน์ ไวหารลิก

8920005: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; บธ.ม.

คำสำคัญ: ค่านิยมการทำงาน/ พนักงาน/ เจนเนอเรชั่น ซี/ ความผูกพันต่อองค์กร/ พฤติกรรม
องค์กร/ สมาชิกองค์กร

นิวัตน์ ไวหารลือ: ค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และ
ชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง (WORK VALUE INFLUENCE TO
ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF
GENERATION Z IN AUTOMOTIVE AND PART INDUSTRY IN INDUSTRIAL ESTATE,
RAYONG PROVINCE.) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่, Ph.D., อภิญญา
อิงอาจ, Ph.D., 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 2. อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3. อิทธิพลของ
ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และ 4. อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร
ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี (Generation Z) ในอุตสาหกรรม
ยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้วิจัย คือ
พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อายุระหว่าง 18-25 ปี ซึ่งปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการ
ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำนวน 306 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม
ตัวอย่างให้ระดับความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานใน 6 ด้านมากที่สุดได้แก่ ด้านค่านิยมด้านความยุติธรรม ค่านิยม
ด้านความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิมตามแบบแผนพิธีการ ค่านิยมด้านการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ค่านิยมด้านความ
มุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ และค่านิยมด้านงานที่มีเกียรติ ตามลำดับ
ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และผลจากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
อิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
ของพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด
ระยอง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.892, P < .05$)
โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($\beta = 0.679, P < .05$) และค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($\beta = 0.243, P < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2)
พบว่าแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ 0.796 (ร้อยละ 79.6) และอธิบาย
ความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้ 0.813 (ร้อยละ 81.3) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า
ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเกิดจากอิทธิพลของค่านิยมในการทำงาน

58920005: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, MBA.

KEYWORD: WORK VALUE/GENERATION Z/ ORGANIZATION COMMITMENT/
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

NIWAT VOHANLUK: WORK VALUEs INFLUENCE TO ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF GENERATION
Z IN AUTOMOTIVE AND PART INDUSTRY IN INDUSTRIAL ESTATE ,RAYONG
PROVINCE, ADVISORY COMMITTEE: KANVALAI NONTAKAEW FERRY, Ph.D.,
APINYA AINGARD, Ph.D., 119 P. 2018.

This Research aims to 1. Study work values, organizational commitment and organizational citizenship behavior 2. Study the influence of work values that effect to organizational commitment 3. Study the influence of work values that effect to organizational citizenship behavior and 4. Study the influence of organizational commitment that effect to organizational citizenship behavior of generation Z in automotive and part industry at Industrial Estate Rayong Province. The sample of research were 306 persons of generation Z employees age between 18 to 25 years old who worked in automotive and part industry at Industrial Estate Rayong Province. The descriptive and inferential statistic used for data analysis were frequency, percentage, standard deviation, confirmatory factor analysis (CFA) and path analysis by Structural Equation Modeling (SEM). The result found that respondents take priority to 6 values were fairness and moral integrity ,organization's beliefs and culture ,planning with prudence ,aggressiveness to the success, being creative and social status at high level, Respectively. Organizational commitment and organizational citizenship behavior status of the respondents were at a high level in all aspect. The casual relationship model fitted to empirical data and the analysis found that work values influenced organizational commitment ($\beta = 0.892$, $P < .05$) and organizational citizenship behavior with positive significant ($\beta = 0.243$, $P < .05$) While organizational commitment influenced organizational citizenship behavior with positive significant ($\beta = 0.679$, $P < .05$). In addition, Root mean square (R^2) can explained organizational commitment variance 0.796 (79.6%) and explained organizational citizenship behavior variance 0.813 (81.3%) that mean work values influenced to organizational commitment and organizational citizenship behavior.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	10
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	11
นิยามศัพท์.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความหมายและแนวคิดการจัดกลุ่ม เจนเนอร์ชั้นต่าง ๆ.....	14
แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้.....	19
แนวคิดค่านิยมในการทำงาน.....	20
แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	28
แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4 ผลการวิจัย	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผล	85
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก.....	104
ภาคผนวก ข.....	109
ภาคผนวก ค.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การแบ่งกลุ่มเงินเนอเรชั่น ของนักวิชาการหรือนักวิจัย.....	16
2-2 การเปรียบเทียบลักษณะที่สำคัญของแต่ละเงินเนอเรชั่น.....	17
2-3 เปรียบเทียบระหว่างค่านิยมในการทำงานภายใน และค่านิยมในการทำงานภายนอก.....	22
2-4 ค่านิยมตามแนวคิดของ McDonald and Gandz (1993).....	25
2-5 สรุปค่านิยมในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	26
2-6 สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร.....	37
3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3-2 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	59
3-3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถาม.....	60
3-4 เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลต้นแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	63
4-1 ข้อมูลจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (n = 306)...	67
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในการทำงาน (WV) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.....	69
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.....	71
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.....	72
4-5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV).....	73
4-6 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC).....	77
4-7 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB).....	78
4-8 คำนำน้หนักองค์ประกอบของตัวแปร.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	83
5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย	85
4-11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความร่วมมือระหว่างผู้จัดจำหน่ายและผู้ซื้อวัสดุก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ระดับมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานระดับความร่วมมือ	42
4-12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความร่วมมือระหว่างผู้จัดจำหน่ายและผู้ซื้อวัสดุก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ทุกระดับ	44
4-13 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ส่วนประสมตลาดแต่ละด้านกับระดับความร่วมมือระหว่างผู้ซื้อและผู้จัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี	45
4-14 ความสัมพันธ์ของการรับรู้ส่วนประสมตลาดกับระดับความร่วมมือ ระหว่างผู้ซื้อและผู้จัดจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แต่ละระดับ	46

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
1-2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง.....	8
2-1 คุณค่าการทำงานในสถานที่ทำงาน	20
2-2 ลำดับขั้นตอนความผูกพัน	33
2-3 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt Associates	33
2-4 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	35
4-1 โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV)	75
4-2 โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC).....	77
4-3 โมเดล-การวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB).....	78
4-4 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	80

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากผลการสำรวจของบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เฮย์กรุ๊ป (2556) พบว่า องค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการลาออกของพนักงานในองค์กร โดยคาดว่าในปี 2018 อัตราการลาออกจะอยู่ที่ร้อยละ 23.4 และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากพนักงานจำนวน 5.5 ล้านคนทั่วโลกพบว่าความมั่นใจในผู้นำ โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในตนเอง บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน และค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมนั้น นับว่าเป็นตัวชี้วัดความผูกพันและความมั่นคงของพนักงานต่อองค์กร ในขณะที่บริษัท เอออน (2560) ได้ทำการสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการประจำปี 2560 พบว่า อัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 16.6 จากร้อยละ 16.3 และ 13.5 ในปี 2559 และ 2558 ตามลำดับ และการสำรวจของบริษัทวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (2560) พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานโดยรวมในประเทศไทย ในปี 2560 อยู่ที่ร้อยละ 12 และอัตราการลาออกของพนักงานทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก อยู่ที่ร้อยละ 15 โดยสาเหตุการลาออกสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับหัวหน้า นอกจากนี้ บริษัทเมอร์เซอร์ (2559) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ในปี 2559 ผลการสำรวจอัตราการลาออกของ ประเทศไทยสูงถึงร้อยละ 20.21 นอกจากนี้ข้อมูลผู้ประกันตนจากกรมการจัดหางาน ระหว่าง ม.ค.-ส.ค. 2560 พบว่า คนไทย ลาออกจากงานเดือนละ 96,659-130,855 คน/ เดือน และผลการศึกษาพนักงานกลุ่มวัยเริ่มทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงอายุ 21-25 ปี ซึ่งมีประสบการณ์ทำงาน 0-4 ปี พบว่ามีความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน จะมีค่าเฉลี่ยของความตั้งใจลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการเปลี่ยนงานหรือย้ายงานมาแล้ว

เจนเนอเรชัน หรือ Generation หมายถึง กลุ่มหรือรุ่นของคนที่เกิดในช่วงเวลาหรือปีเกิดใกล้เคียงกัน ทำให้อยู่ในช่วงที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ คล้ายคลึงกันและเหตุการณ์เหล่านั้นก็นำไปสู่รูปแบบในการแสดงออกของพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตร่วมกัน ปัจจุบันการทำงานในองค์กรมีพนักงานหลายเจนเนอเรชันที่ทำงานร่วมกัน คือ เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) เจนเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งในแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะของค่านิยม ทักษะคติ พฤติกรรมความคาดหวัง และความทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน

และเมื่อองค์กรมีหลายเจนเนอเรชันทำงานร่วมกัน โดยแต่ละเจนเนอเรชันมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความเชื่อความคิด ค่านิยมแบบใดก็จะแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมา ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมามีผลโดยตรงต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ เป็นต้นพฤติกรรมที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะจะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชันนั้น มีการศึกษาในต่างประเทศจำนวนมาก เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน (Generational differences) และการศึกษาทำความเข้าใจในเจนเนอเรชันต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญศึกษาทางด้านจิตใจ คือ ค่านิยมในการทำงาน เพราะค่านิยมของบุคคลนั้นเป็นเหมือนตัวตัดสินใจกำหนด หรือผลักดันให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมไปในด้านใดด้านหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556)

สถิติข้อมูลโครงสร้างประชากรของประเทศไทย จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560) มีประชากรจำนวน 66 ล้านคน หากจำแนกตามเจนเนอเรชันแล้วพบว่า มีรายละเอียดดังนี้

Generation	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer)	13 ล้านคน	ร้อยละ 20
เจนเนอเรชันเอกซ์ (Generation X)	16 ล้านคน	ร้อยละ 26
เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	11 ล้านคน	ร้อยละ 18
เจนเนอเรชันซี (Generation Z)	16 ล้านคน	ร้อยละ 25
เป็นประชากรที่อายุน้อยกว่า 6 ปี และประชากรที่มีอายุ 73 ปี	10 ล้านคน	ร้อยละ 11

นอกจากนั้นข้อมูลจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2558) พบว่ามีจำนวนผู้ทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนทั้งสิ้น 442,227 คน หากจำแนกตามเจนเนอเรชันแล้วพบว่า เป็นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ร้อยละ 2.74 เจนเนอเรชันเอกซ์ (Generation X) ร้อยละ 37.23 เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ร้อยละ 44.42 และเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ร้อยละ 15.61

เจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536-2554 คนกลุ่มนี้ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2561 จะมีอายุมากที่สุดคือ 25 ปี และจะเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่จะเข้าสู่

ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นทุกปี และหากพิจารณาตามระดับการศึกษาแล้ว ผู้ที่เริ่มทำงานตั้งแต่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จะมีอายุการทำงานมาแล้วประมาณ 6 ปี ส่วนผู้ที่ศึกษาจบในระดับปริญญาตรี จะมีอายุการทำงานมาแล้วประมาณ 2 ปี ซึ่งถือว่าเป็นพนักงานเงินเนอเรชั่นต่ำสุดที่เริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กร ภาวิณี เทพคำราม (2557) กล่าวว่า ลักษณะของเด็กกลุ่มเงินเนอเรชั่น ซีเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ฉลาดรอบรู้เพราะพวกเขาโตมากับความรู้รอบด้าน แต่อาจจะมิโลกส่วนตัวสูง นึกถึงแต่เรื่องของตัวเองเป็นหลัก วรณพงษ์ เตรียม โพรธี (2557) กล่าวว่า นอกจากนั้นแล้วต้องยอมรับว่า เป็นกลุ่มที่มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงในโหมคที่มีความแตกต่างจากคนรุ่นก่อนอย่างมาก ดังจะสะท้อนได้จากคำต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายที่ได้ถูกนำมาใช้เรียกหรือแทนคนกลุ่มนี้ เช่น tech-savvy, digital integrators, Digital natives หรือ Facebook Generation ซึ่งเป็นชื่อเรียกที่สะท้อนถึงรูปแบบในการใช้ชีวิต และรูปแบบการเรียนรู้ของคนกลุ่มนี้ทั้งสิ้น จิราวัฒน์ คงแก้ว (2559) กล่าวว่า ลักษณะหลัก ๆ ของเงินเนอเรชั่น ซี คือเป็น มนุษย์เทคโนโลยี อดทนน้อย และไม่ค่อยจงรักภักดีกับองค์กร ให้ความสำคัญเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานสูง (Job security) แต่ถ้าวางเข้าไปทำงานแล้วเกิดมีบางอย่างที่ไม่เป็นไปตามที่คิด ก็พร้อมลาออกได้ง่าย ๆ เป็นคนชอบเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตัวเอง เพราะอยากเติบโตอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบคำสั่ง แต่ชอบคำอธิบาย ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการงานที่หลากหลาย รู้จักคิด รู้จักวางแผน ทำงานหนัก เก่งเทคโนโลยี มีทักษะหลากหลาย ทั้งนี้บริษัทจัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด (2560) ได้ให้ข้อมูลจากผลการสำรวจว่า ปัจจัยหลัก ๆ ในการตัดสินใจ เลือกงานที่คนกลุ่มนี้คำนึงถึง คือ สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร และชอบให้องค์กรพิจารณาผลงานจากฝีมือจริง ๆ ไม่ใช่ ตามระบบอาวุโส

ส่วนมิติด้านความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนอเรชั่น ซี จิราพร พฤกษานุกูล (2559) กล่าวว่า เป็นเงินเนอเรชั่นที่ต้องการเติบโต ต้องการก้าวหน้าในสายงาน มองว่าการเปลี่ยนงานคือการไต่ระดับ การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง คู่มือผลตอบแทนก่อน และทุกอย่างต้องเร็ว ไม่ใช่ค่อย ๆ ไต่ระดับเหมือนคนรุ่นก่อน ฉะนั้นถ้าเติบโตในสายงานไม่ได้ ก็พร้อมลาออกไปเพื่อเติบโตที่บริษัทอื่น ในเรื่องของสวัสดิการก็ต้องการ การบริหารสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) มากขึ้น โดยการให้สิทธิประโยชน์แบบเลือกได้ เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้มีบทความทางวิชาการที่ได้ศึกษาในมุมมองที่หลากหลาย อาทิ เช่น ทิวา เทียนเบ็ญจะ(2558) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน รวมไปถึงรัชชา ภูวดล (2560) พบว่า พนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ

เงินเนอร์ชั่นเอกซ์ และเงินเนอร์ชั่นวายตามลำดับ นอกจากนั้นยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ มนัชยา จันทเขต (2551) ที่กล่าวว่าค่านิยมในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหนึ่งในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรง โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การคือ ความผูกพันต่อองค์การ (วัลลพ ล้อมตะคุม, 2554) สอดคล้องกับ ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2558) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลายองค์ประกอบรวมทั้งจากความผูกพันต่อองค์การด้วย

ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดค่านิยมในการทำงานร่วมกันและเป็นแนวทางเดียวกัน ให้พนักงานได้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และนำมาซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อัตราการลาออก ลดลง และสุดท้ายคือการนำมาซึ่งผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การนั่นเอง

แผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก หรือ EEC (Eastern Economic Corridors) ระหว่างปี พ.ศ. 2560-2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพิ่มการจ้างงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตและรายได้ของประชาชน โดยได้กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาหลักคือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา โดยมีซูเปอร์คลัสเตอร์ และ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย เช่น คลัสเตอร์ยานยนต์และชิ้นส่วน คลัสเตอร์เครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ คลัสเตอร์ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ เป็นต้น และเมื่อพิจารณาการอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน หรือ BOI ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปี 2559 พบว่า จำนวนเงินลงทุนในแต่ละปีเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2558 ปริมาณเงินลงทุนลดลงเนื่องจาก BOI มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการลงทุนบางประการ นอกจากนั้น พบว่า เป็นการลงทุนที่จังหวัดระยองมากที่สุด รองลงมาคือ จังหวัดชลบุรี และฉะเชิงเทรา ตามลำดับ หากพิจารณาผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) จะเห็นว่าจังหวัดระยอง มี GDP สูงสุดของภาค มีมูลค่า 874,547 ล้านบาท รองลงมาได้แก่ จังหวัดชลบุรี มีมูลค่า 516,688 ล้านบาท และฉะเชิงเทรา มีมูลค่า 323,528 ล้านบาท ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย ในการส่งเสริมและพัฒนา ทั้งนี้ ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า จังหวัดระยอง

มีนิคมอุตสาหกรรม ทั้งสิ้นจำนวน 9 แห่ง จำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,223 แห่ง และมีสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์และชิ้นส่วนจำนวน 212 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนมากถึง 17 เปอร์เซ็นต์ของสถานประกอบการทั้งหมดในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก หรือ EEC

ดังนั้น การศึกษาถึงค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ซึ่งทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน จึงมีความสำคัญเพื่อที่จะทำความเข้าใจ และทราบถึงความแตกต่างของค่านิยมแต่ละเจนเนอเรชั่น และนำมาใช้ในการวางแผนเพื่อให้ในการสรรหาว่าจ้าง ดึงดูดคนเก่งเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร ส่งเสริมและสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน บริหารให้ต่างเจนเนอเรชั่นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงาน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

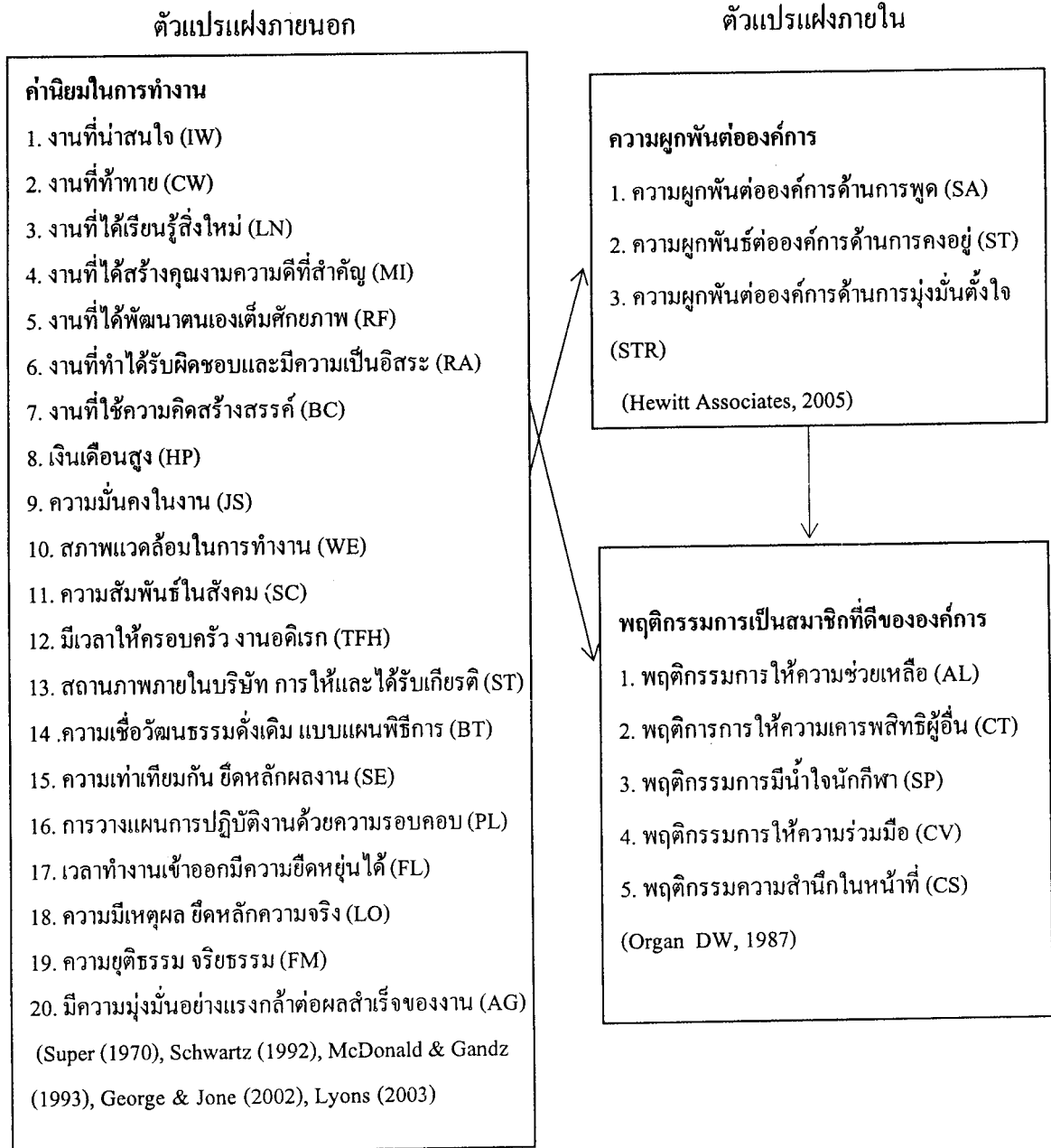
1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านการสรรหาและว่าจ้าง เพื่อดึงดูดพนักงาน เจนเนอเรชั่น ซี ที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กร

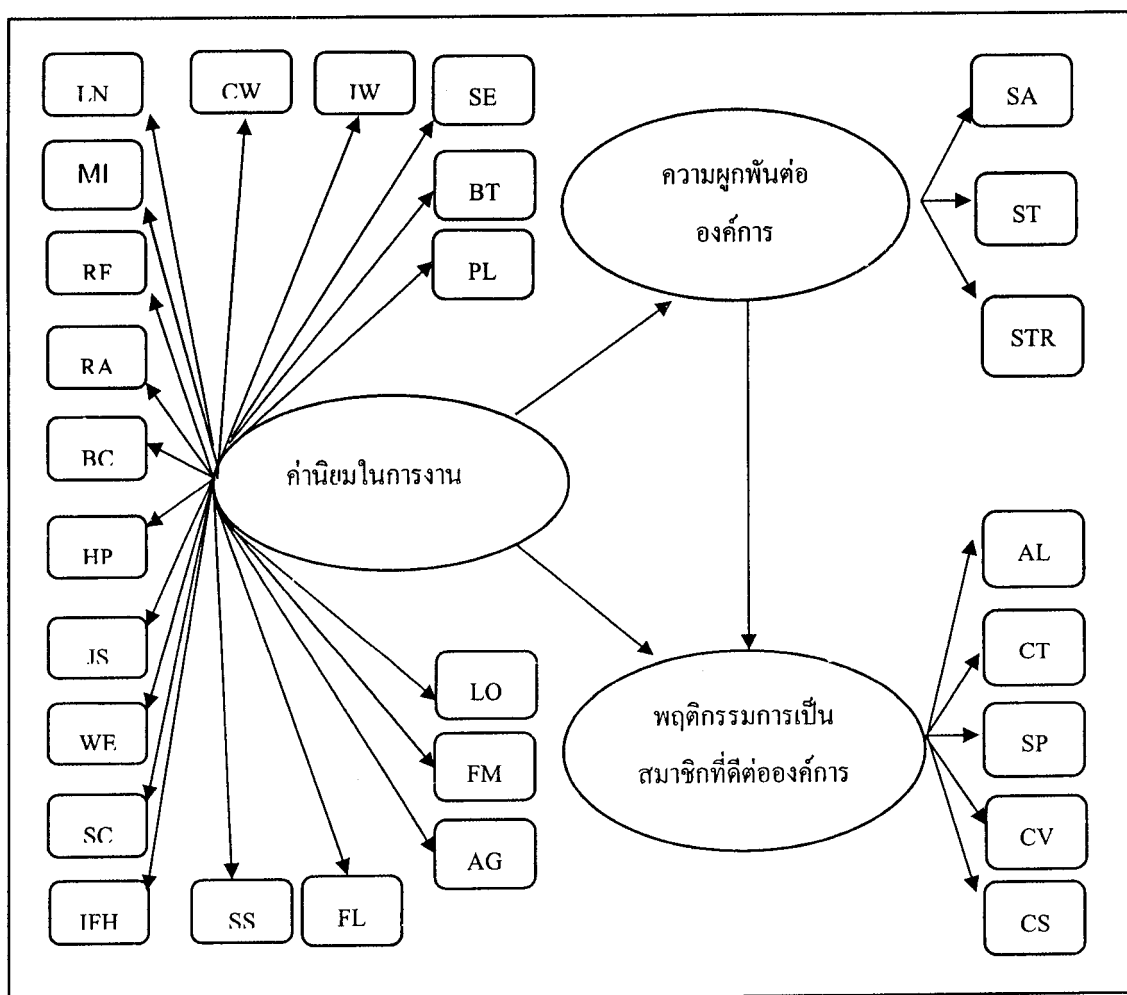
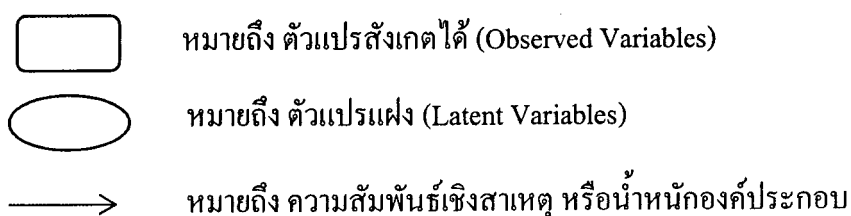
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ในการกำหนดและส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ให้พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี เกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ประกอบจากภาพที่ 2 นั้นผู้วิจัยขอให้รายละเอียดของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ปรากฏในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีดังนี้



ภาพที่ 1-2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอกมี 1 ตัวแปร คือ

ค่านิยมในการทำงาน ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 20 ตัว ได้แก่

1. งานที่หน้าสนใจ (Interesting Work: IW)
2. งานที่ท้าทาย (Challenging Work: CW)
3. เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new things: LN)
4. สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making Important Contribution: MI)
5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (Reaching Full Potential at Work: RF)
6. มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ (Responsibility and Autonomy: RA)
7. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ (Being Creative: BC)
8. เงินเดือนสูง สวัสดิการดี (High Pay: HP)
9. ความมั่นคงในงานและองค์กร (Job Security: JS)
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย (Work Environment: WE)
11. ความสัมพันธ์ในสังคม (Social Contact: SC)
12. มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก (Time for Family: TFH)

13. สถานภาพภายในบริษัท (Social Status: SS)
14. ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ (Belive & Culture: BT)
15. มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน (Social Equity: SE)
16. การวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ (Planning: PL)
17. มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Flexcible: FL)
18. ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง (Logic: LO)
19. ความยุติธรรม จริยธรรม (Fireness&Moral: FM)
20. ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน (Aggressiveness: AG)

ตัวแปรแฝงภายใน มี 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่

- 1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด (Say: SA)
- 1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Stay: ST)
- 1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านมุ่งมั่นตั้งใจ (Strive: STR)

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร

ได้แก่

- 2.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism: AL)
- 2.2 พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น (Ccurtesy: CT)
- 2.3 พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship: SP)
- 2.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue: CV)
- 2.5 พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness: CS)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ค่านิยมในการทำงานเปรียบเสมือนตัวตัดสินใจ กำหนด หรือผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมในการทำงานจึงเป็นเสมือนพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) ความแตกต่างของเจเนอเรชันย่อมส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานเจเนอเรชัน ซี ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยมีจำนวนทั้งหมด 212 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งมีจำนวนพนักงานไม่ทราบแน่ชัด กำหนด

พนักงานเจเนซี ที่มีอายุ 18-25 ปี จำนวน 306 คน โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรม g*power ในการกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะต้องใช้ในการวิจัยในเรื่องนี้

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมีนาคม 2561 ถึง สิงหาคม 2561

นิยามศัพท์

เจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536-2554 ที่กำลังทำงานในองค์กรธุรกิจ หรือภาคอุตสาหกรรม มีอายุอยู่ในช่วง 18-24 ปี

ค่านิยมในการทำงาน (Work values) หมายถึง สิ่งที่คุณค่าเชื่อว่ามีค่า เห็นว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของตน เป็นสิ่งที่คุณค่าเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน และรวมถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้จากงาน ได้แก่

1. งานที่น่าสนใจ (Interesting work) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ที่ตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด
2. งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับสูงในการทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความตื่นเต้น แปลกใหม่
3. งานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new things) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้ ได้ความรู้ ทักษะความสามารถใหม่ ๆ รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ จากงานที่ทำไม่ซ้ำซากจำเจ
4. งานที่สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making important contributions) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ นั้น สามารถช่วยสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น หรือสังคม
5. งานที่ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (Reaching full potential at work) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์
6. งานที่ได้รับผิดชอบและความเป็นอิสระ (Responsibility and autonomy) หมายถึง มีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ในสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

7. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Being creative) หมายถึง สิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สามารถนำเสนอหรือใช้ความคิดในการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้

8. เงินเดือนสูง สวัสดิการดี (High pay and job benefit) หมายถึง จำนวนเงินที่เพียงพอสำหรับตน สามารถตอบสนองความต้องการได้หลายด้าน ทั้งความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และความต้องการในระดับสูง เช่น สิ้นค้าแบรนด์เนม เครื่องประดับราคาแพง และสวัสดิการ คือสิ่งใด ๆ หรือบริการใด ๆ ที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการมอบให้พนักงานขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ความผาสุก ความอยู่ดีกินดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว ซึ่งอาจมีทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล สถานที่ออกกำลังกาย การกู้เงินฉุกเฉิน และเงินสะสม เป็นต้น

9. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจ้างงานแก่บุคคลได้ในระยะเวลาอันยาวนาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของสถาบันตลอดจน การได้รับการปกป้องและเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

10. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Workplace environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบายทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ มีการจัดพื้นที่การทำงานส่วนกลาง

11. ความสัมพันธ์ในสังคม (Social contacts) หมายถึง ความต้องการทางสังคม เนื่องจากมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคม เช่น การมีมิตรภาพที่ดีให้แก่กัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ลูกน้องและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นต้น

12. มีเวลาให้ครอบครัว งานอดิเรก (Time for family and hobbies) หมายถึง มีเวลาว่างในการทำกิจกรรม และการดูแลครอบครัว หรือการใช้เวลาว่างจากการทำงานร่วมกับครอบครัว หรือมีเวลาในการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ตามความปรารถนาภายในจิตใจของตนเอง เช่น การเล่นดนตรี การออกกำลังกาย หรือการปลูกต้นไม้ เป็นต้น

13. สถานภาพภายในบริษัท หมายถึง (Status in company) หมายถึง ความมีศักดิ์ศรี การให้เกียรติผู้อื่น และได้รับเกียรติหรือการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

14. ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม (Believe and culture) หมายถึง การให้ความเคารพและเชื่อตามวัฒนธรรมการทำงานแบบดั้งเดิม ยอมรับและปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา รวมทั้งการเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า

15. ความเท่าเทียมกัน (Social equality) หมายถึง การไม่แบ่งชนชั้น ให้ความเท่าเทียมกับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย

16. การวางแผนการปฏิบัติงาน (Planning) หมายถึง คือ การจัดสรรและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาด

17. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible) หมายถึง มีความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งองค์การมีความยืดหยุ่นในเรื่องต่าง ๆ เช่น เวลาทำงานเข้าและออก การปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับเพศ สถานะ และช่วงวัยของพนักงาน เป็นต้น

18. มีเหตุผล ยึดหลักความจริง (Logic) หมายถึง การใช้เหตุผลในการทำงาน ยึดหลักความจริง ตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ

19. ความยุติธรรม จริยธรรม (Fairness and moral integrity) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม รักความถูกต้อง ซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณ ยึดหลักผลงาน การประเมินผลงานยึดหลักผลของงานอย่างโปร่งใส ตรงไปตรงมา มากกว่าระบบอาวุโส

20. ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน (Aggressiveness) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ การกล่าวถึงองค์การในทางบวก เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การพูด (Say) หมายถึง การที่พนักงาน ได้กล่าวถึงองค์การในทางบวก ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องฟัง เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้ำ เป็นต้น

2. การอยู่กับองค์การ (Stay) หมายถึง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และแสดงความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปเรื่อย ๆ

3. การมุ่งมั่นตั้งใจ (Strive) หมายถึง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ เพื่อสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization citizenship behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง โดยความสมัครใจ ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและส่วนรวม โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการให้รางวัลจากองค์การอย่างเป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

2. พฤติกรรมการให้ความเคารพต่อสิทธิของผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การเคารพสิทธิของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานใด ๆ อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นได้

3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง ความอดทนอดกลั้น ต่อความยากลำบาก ความเครียด ความไม่สะดวกสบาย ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน ด้วยความอดทน โดยไม่แสดงอาการไม่พอใจออกมา เป็นต้น

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความสมัครใจ การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กร มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปสาระที่สำคัญไว้ดังนี้

1. แนวคิดการจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ
2. แนวคิดค่านิยมในการทำงาน
3. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิดการจัดกลุ่ม เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

แนวคิดเจนเนอเรชั่น (Generation) ริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก โดยสมาคม นักบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประเทศสหรัฐอเมริกา ขณะที่ The American Heritage Dictionary of the English language (Anne, 1992, p. 351) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจนเนอเรชั่น คือ กลุ่มคน รุ่นราวคราวเดียวกัน ที่เกิดในยุคสมัยหรือช่วงเวลาเดียวกัน ผ่านเหตุการณ์สำคัญในอดีตมาด้วยกัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่งผลให้ในแต่ละ เจนเนอเรชั่น เกิดแนวคิดทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และมีความต้องการในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า เจนเนอเรชั่น คือ ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ จากเหตุการณ์ หรือ สภาพแวดล้อมที่คล้าย ๆ กัน ในสังคมหนึ่ง ๆ และประสบการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดเอกลักษณ์ ในทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมกัน ในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน (Glass, 2007)

แนวคิดในการแบ่งกลุ่มของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่นักวิชาการและนักวิจัย จะ ใช้เกณฑ์ของอายุหรือปีเกิดในการแบ่งกลุ่ม ตามแนวคิดแบบชาติตะวันตก เพื่ออธิบายถึง คุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่น (เฉชา เคะชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2552) และสำหรับใน ประเทศไทย ยังไม่มีการพิจารณาแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ใ้ชัดเจน ส่วนใหญ่นักวิชาการ หรือนักวิจัย จะ ใช้เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตามแบบตะวันตก แต่เนื่องจากสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม แตกต่างจากประเทศไทยอยู่มาก ได้มีนักวิจัย (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556)

ทำการจัดกลุ่มเจนเนอเรชันต่าง ๆ ของประเทศไทย โดยการพิจารณาจากบริบทของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ของประเทศไทยเป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปการแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การแบ่งกลุ่มเจนเนอเรชัน ของนักวิชาการหรือนักวิจัย

ผู้จัดกลุ่มเจนเนอเรชัน ตามผลงานวิจัย	Generation (ปีเกิด)			
	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556)	2475-2503	2504-2520	2521-2540	2541 เป็นต้นไป
เดชา เศษะวัฒนไพศาล (2552)	2489-2507	2508-2519	2520-2542	2543 เป็นต้นไป
Adecco Thailand (2560)	2488-2507	2508-2523	2524-2535	2536 เป็นต้นไป
SHRM (2557)	2489-2507	2508-2522	2523-2538	2539 เป็นต้นไป
บังอร ศิริสัญลักษณ์ (2559)	2493-2507	2508-2522	2523-2535	2536 เป็นต้นไป
กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556)	2484-2503	2504-2519	2520-2535	2536 เป็นต้นไป
พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ (2559)	ใช้การแบ่งกลุ่มของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556)			
ศุทธกานต์ มิตรกุล (2559)	ใช้การแบ่งกลุ่มของธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556)			

จากตารางที่ 2-1 จะเห็นได้ว่า นักวิจัยได้เลือกใช้ปีเกิดเป็นกลุ่มในการจำแนกเจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นว่า ช่วงเวลาปีเกิดของ เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีความแตกต่างกันมากที่สุด อย่างไรก็ตามการจัดกลุ่มเจนเนอเรชัน ซึ่งตามปีเกิดนั้น มีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การสื่อสารของคนทั่วโลกไร้พรมแดน และมีความรวดเร็วกว่ายุคก่อนมาก ผู้คนสามารถรับรู้เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอยู่ห่างไกลได้อย่างทันที ทำให้เกิดการรับรู้แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติต่าง ๆ ร่วมกันได้ การกำหนดกลุ่มเจนเนอเรชัน ซึ่งตามปีเกิดจึงมีความใกล้เคียงกัน และนอกจากนั้นผู้วิจัยได้สรุปเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงในประเด็นต่าง ๆ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 การเปรียบเทียบลักษณะที่สำคัญของแต่ละเจนเนอเรชัน

คุณลักษณะ	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
บุคลิกภาพทั่วไป	เสียง สุขุม อดทน อนุรักษ์นิยม	เชื่อมั่นในตัวเองสูง พึ่งพาตนเอง วางแผนชีวิตได้ดี ไม่กล้าแสดงออก	มีความคิดเป็นของตนเองสูง โลกส่วนตัวสูง ไม่ใส่ใจต่อคำ วิจารณ์ กล้าแสดงออก และไม่ชอบอยู่ ในกรอบ	มีความมั่นใจในตนเองสูง ใช้ชีวิตอยู่กับออนไลน์ ชอบทำหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เชี่ยวชาญการใช้เทคโนโลยี คิดเร็วลงมือทำเร็ว
บุคลิกภาพ ด้านการทำงาน	อดทนในการทำงานสูง ใช้แรงงานหนัก ชอบ ทำงานที่มั่นคง เช่น ราชการ มีความ จงรักภักดีสูง และเติบโต ไปพร้อมกับองค์กร ให้ความสำคัญต่อ ผลลัพธ์	ขยันขันแข็ง ทำงานหนัก ตนเองเป็นศูนย์กลาง ชอบเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ชอบเป็นผู้ควบคุม ไม่อดทนกับการประชุม รู้จักใช้เทคโนโลยี	ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการความชัดเจนในเรื่อง งานหรือผู้นำ ชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นและมี อิสระทางความคิด ความอดทนต่ำ การประชุมเป็นงานสังคม ไม่ผูกพันต่อองค์กร รู้จักใช้เทคโนโลยี	ชอบพึ่งพาตนเอง ไปตรงไปตรงมา มีความยืดหยุ่น อิสระ ชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศดี ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

คุณลักษณะ	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
บุคลิกภาพ	เคารพกฎกติกา	ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี	การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ	มีโลกส่วนตัวสูง ใช้เวลากับสังคมออนไลน์
ด้านสังคม	ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	แสวงหาสังคม	ท้าทาย	
	ชอบเข้าสังคมและได้รับการยกย่อง	ยอมรับความคิดเห็นต่าง	ชอบท้าทายกฎระเบียบ	ทักษะการสื่อสารต่ำ
		ต้องการการยกย่อง	สร้างสังคม	การเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุผล
			ไม่สนใจเรื่องอาวุโส	
แนวคิดใน	ความสำเร็จมาจากการทำงานหนัก	ต้องการความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	เชื่อว่าทุกอย่างเป็นไปได้	ทุกอย่างสามารถเรียนรู้ได้จากโลกออนไลน์ งานและการใช้ชีวิตส่วนตัว
การทำงานและ			ต้องการความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	มากกว่าความสมดุล เปรียบเสมือน
การใช้ชีวิต				สิ่งเดียวกัน มีความเป็นอิสระ และยืดหยุ่น

อย่างไรก็ตามจากแนวคิดข้างต้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้กลุ่มการจำแนกเงินเนอเรนซ์ ตามแบบของ กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556), บังอร ศิริสัตย์ลักษณ์ (2559) และ Adecco Thailand (2560) โดยจะศึกษาในกลุ่มพนักงานที่เกิดตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นมา เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่เริ่มเข้าทำงานในองค์กรเอกชนแล้ว นอกจากนั้น Adecco Thailand ยังได้มีผลการสำรวจต่างๆเกี่ยวกับ เงินเนอเรนซ์ ซี ซึ่งเผยแพร่โดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งนี้ ทำให้มีข้อมูลที่สามารถนำมาศึกษาเพิ่มเติมและนำไปประยุกต์ใช้ได้ง่าย

แนวคิดค่านิยมในการทำงานของเงินเนอเรนซ์ ซี

เงินเนอเรนซ์ ซี (Generation Z) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2536-2554 มีลักษณะใจร้อน เพราะเติบโตมากับเทคโนโลยี ไม่ค่อยเคยชินกับการรอคอย มีลักษณะมองว่าตนเองเป็นศูนย์กลาง มองความต้องการของตัวเองเป็นใหญ่ หรือในอีกมุมคือค่อนข้างจะมุ่งมั่นในเรื่องความแตกต่างของปัจเจกบุคคล (Individual) มากกว่าคนยุคก่อน ใช้ชีวิตอยู่ใน สื่อสังคมออนไลน์ (Social network) ทุกอย่างก้าว การใช้ชีวิต จะชอบระบายลงไปบนโซเชียลเน็ตเวิร์ค กล้าแสดงออก และกล้าตั้งคำถาม แม้กับผู้ที่อาวุโสกว่า นอกจากนั้นได้มีการสำรวจพฤติกรรมและค่านิยมของพนักงานเงินเนอเรนซ์ซี พบว่ามีลักษณะดังนี้ (Adecco Thailand, 2557)

1. มีความอยากเป็นเจ้าของกิจการ
2. มองโลกในแง่ดี
3. มีความรอบรู้
4. เป็นคนที่ไม่ได้คิดจะเป็นลูกน้องไปตลอด อยากมีกิจการของตนเอง มีความคิดเป็น

ของตนเอง

5. คนกลุ่มนี้ไม่รอ แต่จะริเริ่มทำอะไรใหม่ ๆ เป็นคนนำเทรนด์ใหม่ ๆ ทำสิ่งใหม่ ๆ
6. ใช้เครือข่ายออนไลน์ช่วยในการสื่อสารและบอกต่อ
7. หาข้อมูลก่อนทำงาน หาข้อมูลนายจ้างก่อนเริ่มงาน
8. มองความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ และยึดถือความมั่นคงของตนเอง

ภาวิณี เทพคำราม (2557) สรุปลักษณะของกลุ่มเงินเนอเรนซ์ ซี ว่า เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก ฉลาดรอบรู้เพราะพวกเขาโตมากับความรู้รอบด้าน แต่อาจจะมิโลกส่วนตัวสูง นึกถึงแต่เรื่องของตัวเอง จนถูกเรียกอีกอย่างว่าเป็นเด็ก Gen Me (เงินเนอเรนซ์มี)

จิราวัฒน์ คงแก้ว (2559) กล่าวว่า ลักษณะหลัก ๆ เงินเนอเรนซ์ ซี คือเป็น มนุษย์เทคโนโลยี อดทนน้อย และไม่ค่อยจงรักภักดีกับองค์กร ให้ความสำคัญเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานสูง (Job security) แต่ถ้าลองเข้าไปทำงานแล้วเกิดมีทางเลือกที่ไม่เป็นไปตามที่คิด ก็พร้อม

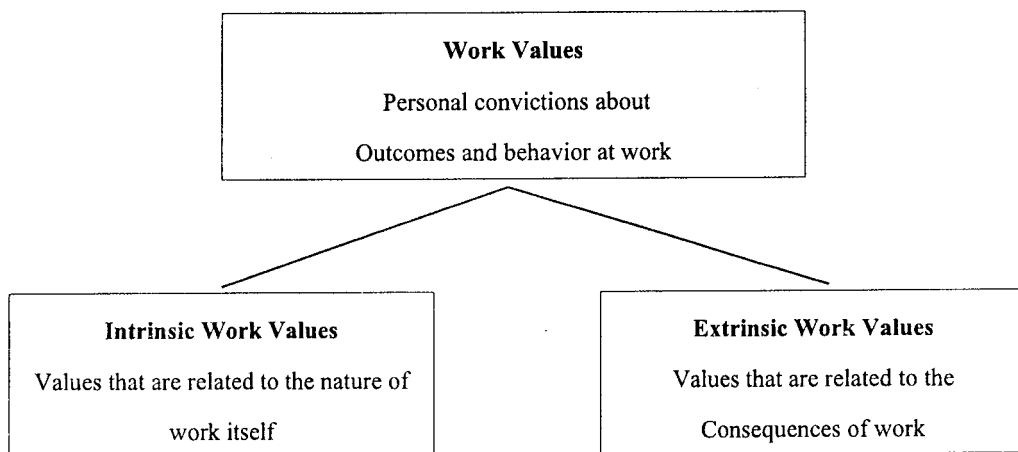
ลาออก ได้ง่าย ๆ เป็นคนชอบเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตัวเอง เพราะอยากเติบโตอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบคำสั่ง แต่ชอบคำอธิบาย ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการงานที่หลากหลาย รู้จักคิด รู้จักวางแผน ทำงานหนัก เก่งเทคโนโลยี มีทักษะหลากหลาย

แนวคิดค่านิยมในการทำงาน

ความหมายของค่านิยมในการทำงาน

แนวคิดค่านิยมในการทำงานได้ถูกอธิบายและให้คำจำกัดความโดยนักจิตวิทยาและนักวิชาการในหลากหลายมุมมอง และได้ให้ความหมายทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกันไว้ดังนี้

George (2002) ได้ให้ความหมายค่านิยมในการทำงานว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะได้จากงาน เช่น ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในครอบครัว มีความสำเร็จในชีวิต มีความเคารพนับถือในตนเอง และการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม โดยการแบ่งค่านิยมในการทำงานเป็น 2 ดังภาพที่ 2-1 ได้แก่



ภาพที่ 2-1 คุณค่าการทำงานในสถานที่ทำงาน (George, 2002)

1. ค่านิยมในการทำงานภายใน (Intrinsic work values) คือ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน 7 ประการ ได้แก่

1.1 งานที่น่าสนใจ (Interesting work) หมายถึง งานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด

1.2 งานที่ท้าทาย (Challenging work) หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในระดับสูงในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

1.3 เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new things) หมายถึง การได้เรียนรู้ ความรู้ ทักษะ

1.3 เรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning new things) หมายถึง การได้เรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ รวมถึงการฝึกอบรมสิ่งต่าง ๆ จากงานที่ทำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองความต้องการด้านความเจริญงอกงาม

1.4 สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (Making important contributions) เป็นค่านิยมซึ่งเกี่ยวกับงานที่สามารถให้สวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น

1.5 พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (Reaching full potential at work) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์

1.6 มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ (Responsibility and autonomy) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.7 ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Being creative) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานด้านการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ

2. ค่านิยมภายนอก (Extrinsic work values) ประกอบด้วยค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงาน 7 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือนสูง (High pay) เงินสามารถสนองความต้องการได้หลายด้าน ทั้งความต้องการระดับล่าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการในระดับสูง เช่น การยอมรับนับถือทางสังคม อำนาจความสำเร็จ

2.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจ้างงานแก่บุคคลได้ในระยะเวลานาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงของสถาบัน ตลอดจนการได้รับการปกป้องและเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

2.3 สวัสดิการดี (Job benefits) หมายถึง กิจกรรมหรือบริการใด ๆ ที่นายจ้างหรือฝ่ายจัดการให้พนักงานขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ความผาสุก ความอยู่ดีกินดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว ซึ่งอาจมีทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจ เพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับส่ง การรักษาพยาบาล การกู้เงินฉุกเฉิน และเงินสะสม เป็นต้น

2.4 มีสังคมกว้างขวางขึ้น (Status in wider community) ในการทำงานบ่อยครั้งที่ทุกคนแต่ละคนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง เนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานของบุคคลไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับผลงาน

เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลแสดงบทบาทในสังคมการทำงานด้วย

2.5 มีการติดต่อในสังคม (Social contacts) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงมีความต้องการทางสังคม เช่น มิตรภาพ และไม่มีความสุขเมื่อถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียววนเวียนกันไป

2.6 มีเวลาให้ครอบครัว (Time for family) หมายถึง เวลาว่างในการทำกิจกรรม และการดูแลครอบครัว หรือการใช้เวลาว่างจากการทำงาน

2.7 มีเวลาทำงานอดิเรก (Time for hobbies) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการทำกิจกรรมยามว่าง

ตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบระหว่างค่านิยมในการทำงานภายใน และค่านิยมในการทำงานภายนอก (George, 2002)

Intrinsic Work Values (ค่านิยมในการทำงานภายใน)	Extrinsic Work Values (ค่านิยมในการทำงานภายนอก)
Interesting work (งานที่น่าสนใจ)	High pay (งานที่ให้เงินเดือนสูง)
Challenging work (งานที่ท้าทาย)	Job security (งานมีความมั่นคง)
Learning new things (งานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่)	Job benefits (งานที่ให้สวัสดิการที่ดี)
Making important contributions (งานที่มีความสำคัญ)	Status in wider community (งานที่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติ)
Reaching full potential at work (งานที่ได้ใช้ความสามารถเต็มที่)	Social contacts (งานที่มีปฏิสัมพันธ์)
Responsibility and autonomy (งานที่ได้รับผิดชอบและเป็นอิสระ)	Time with family (งานที่มีเวลาให้ครอบครัว)
Being creative (งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์)	Time for hobbies (งานที่มีเวลาทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ)

Lyons (2003) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานมีรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ เช่น รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ค่านิยมในการทำงานที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ เช่น โอกาสในการทำงานที่ท้าทายและได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ค่านิยมในการทำงานที่เน้นสังคมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีหัวหน้างานและเพื่อร่วมงานที่ดี ความยืดหยุ่นในเวลาการเข้าออกงาน เป็นต้น ค่านิยมในการได้ช่วยเหลือสังคม เป็นต้น และได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนรู้และพัฒนา
2. รางวัลและผลตอบแทนโดยรวม

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. สถานภาพภายในบริษัท
5. การได้ช่วยเหลือผู้อื่นหรือสังคม

Schwartz (1992) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to change) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระของตนเอง ได้แก่

1.1 ทิศทางของตนเอง (Self-direction) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการเกิดจากภายในเรื่องควบคุมตนเอง การเรียนรู้ ความเป็นอิสระ เช่น การมีอิสระทางความคิดและการกระทำ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำสิ่งต่างๆตามแนวคิดของตน การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินชีวิตของตนเอง ประกอบด้วย

1.2 การกระตุ้น (Stimulation) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบความตื่นเต้น แปลกใหม่ ทำลายในชีวิต ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางสังคมและบุคลิกภาพ

1.3 สุขนิยม (Hedonism) เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนเองพึงพอใจ ต้องการใช้ชีวิตด้วยความสุขสนุกสนาน

2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึง เป็นลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ และวิถีแบบดั้งเดิม ประกอบด้วย

2.1 ความปลอดภัย (Security) เป็นลักษณะของบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัย ทั้งความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น การมีสุขภาพที่ดี และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม เช่น การได้ทำงานที่มีความมั่นคง

2.2 การคล้อยตาม (Conformity) เป็นลักษณะของบุคคลที่ควบคุมการแสดงออก โดยปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า

2.3 ประเพณี (Traditional) เป็นลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญและความเชื่อตามวัฒนธรรมแบบเดิมในการทำงาน ยอมรับและปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา

3. การพัฒนาตนเอง (Self-enhancement) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย

3.1 อำนาจ (Power) เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีสถานะ ศักดิ์ศรีในสังคม หรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และทรัพย์สิน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ใช้สิ่งของราคาแพงเพื่อแสดงถึงสถานะทางสังคม

3.2 ความสำเร็จ (Achievement) เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จอันมาจากความสามารถของตนเอง และแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นถึงความสำเร็จเหล่านั้น

4. การเข้าใจผู้อื่น (Self-transcendent) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียมของผู้อื่นและคำนึงถึงสวัสดิการ ประกอบด้วย

4.1 ความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งที่ดีมีเจตนาที่ดีกับผู้อื่น เพื่อส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่มีต่อเพื่อร่วมงาน

4.2 ความเป็นสากล (Universalism) เป็นลักษณะของบุคคลในการยอมรับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตน เพื่อความอยู่รอดของบุคคลและกลุ่ม

Super (1970) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อที่มีความสำคัญ และมีค่าต่อการทำงานซึ่งพนักงานแต่ละคนยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งค่านิยมในการทำงานเป็น 15 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริการสังคม คือ มุ่งเน้นการได้ช่วยเหลือผู้อื่น
2. ด้านสุนทรีย์ คือ มุ่งเน้นการที่ได้คิดสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ มุ่งเน้นการได้คิดค้น ออกแบบ ประดิษฐ์
4. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา คือ มุ่งเน้นการได้ใช้ความคิดอย่างอิสระในการทำงานสามารถคิดค้นสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้.
5. ด้านสมฤทธิ์ผล คือ มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงาน
6. ด้านความมีอิสระ คือ มุ่งเน้นความมีอิสระในการทำงานของตนเอง
7. ด้านความมีศักดิ์ศรี คือ มุ่งเน้นการให้เกียรติผู้อื่นและได้รับการให้เกียรติจากผู้อื่น
8. ด้านการบริหารหรือการจัดการ คือ มุ่งเน้นที่การจัดสรรและวางแผนการปฏิบัติงาน
9. ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือ มุ่งเน้นที่รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
10. ด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ มุ่งเน้นด้านความมั่นคงของงาน และความมั่นคงขององค์กร
11. ด้านสภาพแวดล้อม คือ มุ่งเน้นในการทำงานในสถานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย
12. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
13. ด้านผู้ร่วมงาน คือ มุ่งเน้นการได้ติดต่อหรือความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานที่ตนพอใจ
14. ด้านวิถีชีวิต คือ มุ่งเน้นการได้ใช้ชีวิตตามที่ตนเองชอบ
15. ด้านความหลากหลายของงาน คือ มุ่งเน้นการได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ งานมีความ

หลากหลาย

McDonald and Gandz (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของพนักงานกับองค์กรและได้ทำการสร้างเครื่องมือเพื่อนำไปอธิบายค่านิยม จำนวน 24 ตัว ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 ค่านิยมตามแนวคิดของ McDonald and Gandz (1993)

ค่านิยม	ลักษณะ
1. การปรับตัว (Adaptability)	มีความยืดหยุ่น พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (Aggressiveness)	มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. การควบคุมตนเอง (Autonomy)	เป็นตัวของตัวเอง เป็นอิสระ ไม่ขึ้นกับใคร
4. ความใจกว้าง (Broad-Mindedness)	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
5. ความรอบคอบ (Cautiousness)	มีความระมัดระวัง ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
6. ความเห็นใจผู้อื่น (Consideration)	มีความห่วงใย คิดถึงความรู้สึกของคนอื่น
7. ความร่วมมือ (Cooperation)	มีความร่วมมือร่วมใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
8. ความสุภาพ (Courtesy)	มีมารยาท อ่อนน้อม เคารพในเกียรติของผู้อื่น
9. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม
10. การพัฒนาตน (Development)	เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
11. ความขยันหมั่นเพียร (Diligence)	มีความมุ่งมั่น มุ่งงานหนัก
12. ความมัธยัสถ์ (Economy)	ประหยัด ใช้จ่ายอย่างรอบคอบ
13. การทดลอง (Experimentation)	ให้โอกาสลองผิดลองถูกเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหา
14. ความยุติธรรม (Fairness)	เป็นธรรม รักในความถูกต้อง
15. การให้อภัย (Forgiveness)	พร้อมให้อภัยผู้อื่น
16. ความเป็นทางการ (Formality)	ยึดมั่นแบบแผนพิธีการ รักษาขนบธรรมเนียม
17. อารมณ์ขัน (Humor)	สร้างความสนุกสนาน มีความผ่อนคลาย
18. ความริเริ่ม (Initiative)	พร้อมไขว่คว้าโอกาสใหม่ ๆ
19. ความมีเหตุผล (Logic)	ใช้เหตุผล ยึดหลักความจริง
20. จริยธรรม (Moral integrity)	ซื่อสัตย์ มี จรรยาบรรณ
21. การเชื่อฟัง (Obedience)	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
22. การเปิดเผย (Openness)	จริงใจ ตรงไปตรงมา
23. ความเป็นระเบียบ (Orderliness)	จัดการเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
24. ความเท่าเทียมกันทางสังคม (Social equality)	ไม่แบ่งชนชั้น ให้ความเท่าเทียมกับทุกคน

อย่างไรก็ตามยังมีค่าที่มีความหมายใกล้เคียงกับค่านิยมซึ่งมีการนำมาใช้และเกิดความสับสนอยู่คือ “ทัศนคติในการทำงาน” ซึ่ง Schiffman and Kanuk (1994) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า คือการแสดงความรู้สึก ซึ่งแสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งของ บุคคล สถานที่ หรือเหตุการณ์ใด ๆ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงการกระทำออกมา ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่คงทนถาวร สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเหตุการณ์และสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ และการเรียนรู้ ซึ่งแตกต่างจากค่านิยมซึ่งมีความมั่นคง ถาวรเปลี่ยนแปลงได้ยาก ค่านิยมคือ การเชื่อว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ยึดถือในการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

ตารางที่ 2-5 สรุปค่านิยมในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ค่านิยมในการทำงาน	Super 1970	Schwartz 1992	MacDonald and Gandz - 1993	George & Jones 2002	Lyons 2003	ความถี่	ลำดับ
1.งานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ ความสามารถ		✓		✓		2	3
2.งานที่ทำหาย ตื่นเต้น แปลกใหม่		✓		✓		2	3
3.เรียนรู้สิ่งใหม่ หลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจ	✓		✓	✓		3	2
4.สร้างคุณงามความดีที่สำคัญต่อผู้อื่น หรือสังคม	✓			✓	✓	3	2
5.การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็ม ศักยภาพ			✓	✓	✓	3	2
6.มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความ เป็นอิสระในงาน	✓	✓	✓	✓		4	1
7.ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ	✓		✓	✓		3	2
8.เงินเดือนสูง สวัสดิการดี	✓		✓	✓	✓	4	1
9.ความมั่นคงในงาน และองค์กร	✓	✓		✓		3	2
10.สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะดวกสบาย	✓		✓	✓	✓	4	1
11.ความสัมพันธ์ในสังคม	✓			✓		2	3
12.มีเวลาให้ครอบครัว งานอดิเรกที่ ชอบ	✓			✓		2	3

ตารางที่ 2-5 (ต่อ)

ค่านิยมในการทำงาน	Super 1970	Schwartz 1992	MacDonald and Gandz - 1993	George & Jones 2002	Lyons 2003	ความถี่	ลำดับ
13. สถานภาพภายในบริษัท การให้ และได้รับเกียรติ	✓	✓	✓		✓	4	1
14. ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบ แผนพีธีการ		✓	✓			2	3
15. มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน		✓	✓	✓		3	2
16. การวางแผนการปฏิบัติงานด้วย ความรอบคอบ	✓		✓			2	3
17. เวลาทำงานเข้าออกมีความยืดหยุ่น ได้			✓		✓	2	3
18. ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง		✓	✓			2	3
19. ความยุติธรรม จริยธรรม		✓	✓			2	3
20. มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อ ผลสำเร็จของงาน	✓	✓	✓			3	2
21. มีอารมณ์ขัน			✓			1	4
22. การทดลองเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา			✓			1	4
23. มัธยัสถ์ ประหยัด ใช้จ่ายรอบคอบ			✓			1	4
24. การให้อภัยผู้อื่น			✓			1	4

จากตารางที่ 2-5 เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 5 ท่าน ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้างต้น พบว่าค่านิยมในการทำงานในแต่ละด้านมีการใช้คำที่แตกต่างกันไป เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดจะพบว่ามีส่วนที่มีความหมายเหมือนกัน ใกล้เคียงกัน และแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มของค่านิยมในการทำงานใหม่ โดยในส่วนของค่านิยมที่มีความหมายเหมือนกันผู้วิจัยได้รวมให้เป็นข้อเดียวกัน โดยได้จัดทำตารางเพื่อแสดงให้เห็นถึงค่านิยมในการทำงาน ในภาพรวมว่าค่านิยมในการทำงานด้านใดที่มีการศึกษามากที่สุด ซึ่งค่านิยมที่ศึกษาครั้งนี้คือ ค่านิยมที่อยู่ลำดับที่ 1 ถึง 3 จำนวน 20 ด้าน เนื่องจากเป็นค่านิยมมีนักทฤษฎีได้สนใจศึกษาไว้มากกว่า 2 คนและเป็นค่านิยมในการทำงานที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง ส่วนลำดับที่ 4 นั้นผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากมีนักทฤษฎีได้สนใจศึกษาไว้เพียงแค่ 1 คน

ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากค่านิยมที่มนุษย์มีอยู่นั้นทำหน้าที่มากมายหลายอย่างคือ

1. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน หรือมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของเรา กล่าวคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก ของพฤติกรรมว่าควรจะทำหรือไม่ทำในสิ่งใด ค่านิยมจะช่วยกำหนดในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติกรต่าง ๆ ทั้งตนเองและผู้อื่น
2. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจต่าง ๆ และการแก้ไขเมื่อมีข้อขัดแย้ง
3. ค่านิยมทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจ หรือผลักดันของบุคคล เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมก็มักจะมี ความขยันขันแข็งและเพียรพยายามในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนปรารถนา (กันตนา เพิ่มผล, 2541)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment and Employee engagement)

เมื่อกล่าวถึง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ทำการศึกษาในหลายแง่มุมและได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดยในภาษาอังกฤษนั้นจะพบ 2 คำที่นำมาใช้ คือ “Commitment” และ “Engagement” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและศึกษาไว้ ดังนี้.

Vance (2006) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาแนวคิด และความหมายของความผูกพันทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กร (Commitment) กับความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Engagement) แล้วนั้นจะพบว่า ต่างก็คือความผูกพันต่อองค์กร แต่มีระดับความมากน้อยและรูปแบบทางการคิดและการกระทำแตกต่างกันตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มองค์กรต่าง ๆ โดยอาจพิจารณาได้ว่า ความผูกพันทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่องค์กรเน้นความเข้มข้นทั้งด้านอารมณ์เชิงบวกและด้านความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อทำงานขององค์กร ในความรับผิดชอบให้สำเร็จ ส่วนความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นเน้นความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด

พงศา บุญชัยวัฒน์ โชติ (2558) ได้สรุปว่า ความผูกพัน หรือ Engagement เป็นคำที่มีความหมายลึกซึ้ง หมายถึง ความผูกพันในจิตใจที่พนักงานมีให้กับองค์กร และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้กับองค์กร ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การรู้สึกดีและอยากอยู่กับองค์กรเท่านั้น โดยมองว่า

ความผูกพันเป็นการพัฒนาตามลำดับขั้น โดยเริ่มจาก ความพึงพอใจ (Satisfaction) มาเป็น ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และสุดท้ายคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) คือ การที่พนักงาน บรรณาธิการที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในด้านผลงานให้กับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ พัทธศรี แดงทองคร (2558) ได้กล่าวไว้คล้ายกันว่า วิวัฒนาการของความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) จะเกิดจากความพึงพอใจของพนักงาน (Employee satisfaction) ก่อน แล้วค่อยเกิดเป็นพันธะสัญญาของพนักงาน (Commitment) แล้วก็จะเกิดความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ต่อองค์กรในที่สุด เช่น หากพนักงานเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ทำสิ่งดี ๆ ให้แก่องค์กร แต่ก็พร้อมจะเปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาสก็ถือว่าพนักงานไม่มีความผูกพัน หรือพนักงานที่อยู่กับองค์กรมานานแต่ไม่สร้างมูลค่าเพิ่มอะไรให้แก่องค์กรเลย ไม่มีการสร้างสรรค์ผลงาน แต่ก็ไม่ลาออกไปไหน ก็ถือว่าพนักงานกลุ่มนี้ไม่ผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน นอกจากนี้ ศรีธญา แสงลิมสุวรรณ และ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2556) กล่าวว่า มีการใช้คำศัพท์ที่หลากหลาย เช่น คำว่า Work engagement, Employee engagement หรือ Organizational commitment แต่คำนิยามของคำเหล่านี้มีความใกล้เคียงกันมาก ต่างกันเพียง ในอดีตนิยมใช้คำว่า Organizational commitment แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า Work engagement หรือ Employee engagement โดยเฉพาะคำว่า Employee engagement ที่ได้รับความนิยมเป็นวงกว้างในปัจจุบันในขณะที่อรรถพร ชูชม (2557) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันในงานกับโครงสร้างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) กับ ความผูกพัน (Commitment) มักเป็นคำที่ทำให้เกิดความสับสนในการใช้ และบางครั้งก็ใช้แทนกันในความหมายเดียวกันในการศึกษาวิจัย และในทางปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามทั้ง ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Job engagement) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ต่างเป็นคุณลักษณะที่อิงความผูกพันทางบวกที่มีต่องาน

กล่าวโดยสรุป พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานนั้น จะมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้การทำงานอย่างเต็มที่ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีสภาวะทางจิตที่เป็นบวกเกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขและสนุกกับการทำงาน เป็นผู้ที่ทุ่มเททางกาย และปัญญาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ พรรัตน์ แสงหาญ (2551) กล่าวว่า “Commitment” หรือความผูกพันทางใจ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วน “Engagement” เป็นความผูกพันที่มุ่งให้เกิดในการทำงาน พนักงานจะให้ความสนใจในงานที่ทำมากกว่าองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในทั้ง 2 เรื่อง ไปพร้อม ๆ กัน เพราะพนักงานที่มี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

(Organization commitment) อาจจะมีคามยึดมั่นผูกพันในงานด่ำก็ได้อ หรือ พนักงานที่มีคามยึดมั่นผูกพันในงานสูง อาจมีความผูกพันต่อองค์กรด่ำก็ได้อ

แนวคิคลังษณะของความผูกพันต่อองค์กร

Porter (1973) กล่ำวว่ำ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เกี่ยวข้องกับ การแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่งมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่่อมั่น ขอมรับเป้ำหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่งเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนอย่งแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Buchanan (1974) ได้อให้ความหมายต่อความผูกพันต่อองค์กรว่ำเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้ำหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้ำหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้ว องค์กรประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรและเสมือนว่ำเป็นของตนเองเหมือนกัน
2. การเข้ำมามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ำมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ องค์กรตามบทบาทของตนอย่งเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาคือจะ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Steer (1977) ได้อแสดงให้เห็นถึงผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย

1. ความต้องการอย่งแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่อองค์กร
3. มีความเชื่อย่งแรงกล้าและขอมรับในค่านิยมและเป้ำหมายขององค์กร

Allen and Mayer (1990) กล่ำวว่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม การลาออกและพฤติกรรมลาออกของพนักงาน และได้ศีกษาความผูกพันต่อองค์กร ว่ำเป็น สภาวะทางจิตใจ (Psychological state) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ดำน ได้อแก่อ

1. ความผูกพันต่อองค์กรดำนจิตใจ (Affective) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะ เข้ำไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้อจะเป็นผู้ทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรดำนจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี บุคคลจึงอยู่ในองค์กรเพราะต้องการอยู่

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance) เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับที่อื่นแล้วถึงผล ได้ผลเสีย หรือผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์การไป หรือไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า บุคคลจึงอยู่ในองค์การเพราะจำเป็นต้องอยู่

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องจงรักภักดีต่อองค์การ รวมถึงการสำนึกในบุญคุณของผู้บังคับบัญชาและองค์การ บุคคลจึงอยู่ในองค์การต่อไปเพราะคิดว่าควรอยู่

Kahn (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” ในวารสาร “Academy of Management Journal” ซึ่งได้นิยามความผูกพันของพนักงาน 3 ด้าน ในลักษณะของ

1. การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional)
2. การแสดงออกทางความรู้สึก (Affective)
3. การแสดงออกทางร่างกาย (Physical)

Schaufeli (2002) ได้เสนอนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้กันมากในงานวิจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตทางบวกที่สัมพันธ์กับงาน พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การมีพลังในการทำงานและยึดหยุ่นทางจิตใจสูง ในขณะที่ทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรค

2. การทุ่มเทอุทิศ (Dedication) หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน

3. ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน อยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร (Engaged employees) จะสร้างผลลัพธ์ที่ดี เช่น การเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจและลดอัตราการลาออก (Kahn, 1990) ตามระดับความผูกพันของพวกเขา และ จะทำงานหนักขึ้นโดยเพิ่มระดับความทุ่มเทพยายาม และมีแนวโน้มจะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2002)

ทั้งนี้จากแนวคิดของ Kahn (1990) ดังกล่าวได้เป็นต้นแบบแนวคิดพื้นฐานให้กับสถาบันที่ปรึกษาต่าง ๆ นำมาใช้ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

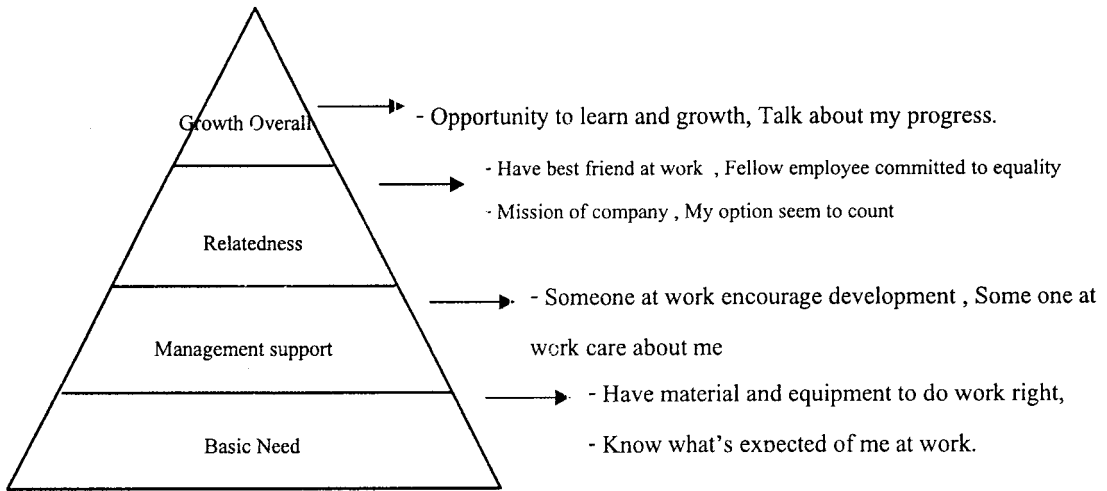
1. Gallup Organization (Gallup, State of global workplace, 2013) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพัน (Employee engagement) ว่าเป็นการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ยึดมั่นผูกพัน (Engaged) หมายถึงการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและน่าจะมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับองค์กร

1.2 ไม่ยึดมั่นผูกพัน (Not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นพยายามน้อยที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร และ

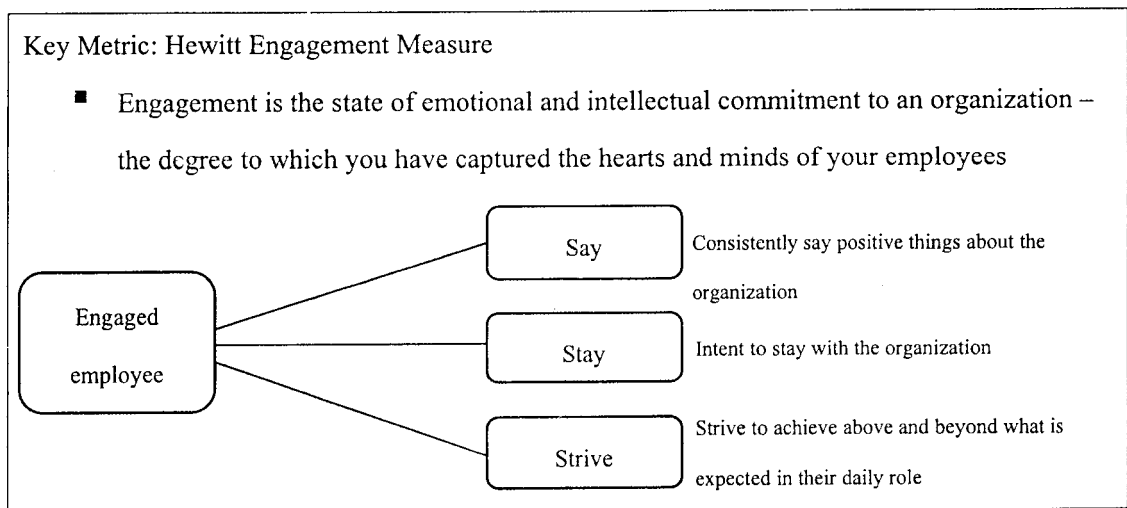
1.3 แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (Actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแผ่ขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย และจากการสำรวจของ The Gallup Organization ในช่วงปี 2011-2013 พบว่า ประเทศไทยมีพนักงานจำนวนมากประมาณ 84% ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน ในงาน และมีเพียง 14% ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (ทิวา เทียนเบ็ญจะ, 2558) นอกจากนี้ จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้น ก็จะมีผลผูกพันลดน้อยลง นอกจากนี้ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่ามีคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง

ทั้งนี้คำถามทั้ง 12 ข้อดังกล่าวมาจากลำดับขั้นความผูกพันต่อองค์กร ดังแผนภาพด้านล่าง



ภาพที่ 2-2 ลำดับขั้นต่อนความผูกพัน
ที่มา: Gallup Organization (2013)

2. Hewitt Associates (2005) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงาน ใ้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ



ภาพที่ 2-3 แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ของ Hewitt Associates
ที่มา: Hewitt Associates (2005)

Hewitt Associates ได้ศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกัน

3. Taylor Nelson Sofres (2004) ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee commitment) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์กร อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูง (Career oriented) แต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่น ๆ ด้วยซึ่งสามารถทำลายสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลนั้น จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวต่อมาได้

3.2 ผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ (Ambivalent) บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวัน ๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3.3 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำ (Company oriented) บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กร รักและภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

3.4 ผู้ที่มีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ (Ambassador) บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แม้ว่าองค์กร

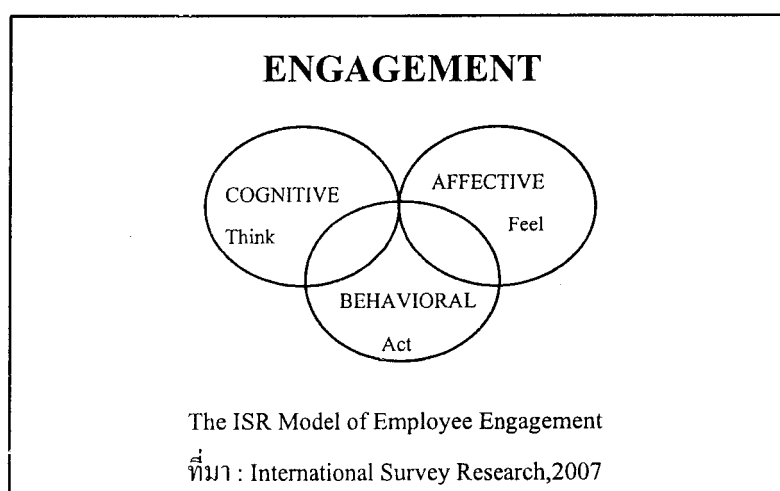
อื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่า ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์กร

4. International Survey Research: ISR (2004) ก่อตั้งในปี 1974 เป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการศึกษา ในเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจมาก พนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัท ใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม โดยเป็นการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลจากการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มมีผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ ดังนี้ (พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552)

- 4.1 ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กร
- 4.2 ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
- 4.3 ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาใน

องค์กร

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์กรจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์กร การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2-4 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณากลุ่มแนวคิดและสรุปให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างในแนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัย ดังตารางที่ 2-6

ตารางที่ 2-6 สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

	ด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร	ด้านความพยายามทุ่มเทในงาน	ด้านการคงสมาชิกภาพต่อไป
Porter (1973)	1. ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	2. เต็มใจและพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อองค์กร	3. บรรณาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป
Buchanan (1974)	1. ขอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างเต็มที่	2. การมีส่วนร่วมในองค์กร ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่	3. จงรักภักดีต่อองค์กร บรรณาที่จะ เป็นสมาชิกต่อไป
Steer (1997)	1. เชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับใน ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	2. เต็มใจทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่ องค์กร	3. ต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิก ภาพขององค์กรต่อไป
Allen & Meyer (1990)	-	1. ความผูกพันด้านจิตใจ บรรณาที่จะ มีส่วนร่วมและทุ่มเททำงานเพื่อ องค์กร	2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ คือความคง เส้นคงวาในการทำงาน พยายามรักษา สมาชิกภาพไว้ ไม่โยกย้าย เพราะผล ประโยชน์ที่ได้รับดีกว่าทางเลือกอื่น ๆ
			3. ความผูกพันด้านบรรณาทัศนคติ คือ รู้สึก ว่าต้องจงรักภักดีต่อองค์กรและสำนึก ในบุญคุณจึงต้องคงอยู่ต่อไป

ตารางที่ 2-6 (ต่อ)

	ด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายของการ	ด้านความพยายามทุ่มเทในงาน	ด้านการคงสมาชิกภาพต่อไป
Kahn (1990)	-	<p>1. Emotional คือ การแสดงออกทางอารมณ์</p> <p>2. Affective คือ การแสดงออกทางความรู้สึก</p>	<p>3. Physical คือ การแสดงออกทางร่างกาย พฤติกรรม</p>
Schaufeli (2002)	-	<p>1. ความกระตือรือร้นใช้ความพยายามในการทำงาน</p> <p>2. ทุ่มเท เต็มใจ ภูมิใจ ในการทำงาน</p>	<p>3. ความจดจ่อใส่ใจ มีความสุข ในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน</p>
Gallop Organization (2013)	-	<p>1. ยึดมั่นผูกพัน คือ การทำงานด้วยความมุ่งมั่น</p> <p>2. ไม่มียึดมั่นผูกพัน คือ ความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานน้อย</p> <p>3. ไม่มียึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด คือ ไม่มีความสุขในการทำงาน และขยายพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไปยังเพื่อนร่วมงาน</p>	-

ตารางที่ 2-6 (ต่อ)

	ด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร	ด้านความพยายามทุ่มเทในงาน	ด้านการคงสมาชิกภาพต่อไป
Hewitt Associates (2005)	1. Say คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า เป็นต้น	2. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานและสนับสนุนองค์การ	3. Stay คือ พนักงานที่มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป
Tay Nelson Sofres (2007)	-	1. Career Oriented คือ มุ่งมั่นในการทำงานสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ไม่รักดีต่อองค์การ 2. Ambivalent คือ ขาดความตั้งใจในการทำงาน และไม่รักดีกับการทำงาน	3. Company Oriented คือ ขาดความตั้งใจในงานที่ทำ ไม่มีความสุขในการทำงาน แต่ภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ 4. Ambassador คือ ตั้งใจทำงานและรักดีต่อองค์การ ภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์การ
ISR (2004)	1. Cognitive คือ ด้านความคิด เป็นสิ่งที่พนักงานคิดเห็นต่อองค์การ	2. Affective คือ ด้านความรู้สึกต่อองค์การ	3. Behavior คือ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกต่อองค์การ

จากการทบทวนความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า “Commitment” และ “Engagement” นั้นมีความหมายที่ค่อนข้างแตกต่างกัน และได้มีผู้ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในหลากหลายแนวคิด หลายมิติ อย่างต่อเนื่อง โดยในการศึกษารุ่นนี้ จะได้ศึกษาในบริบทของ ความผูกพันต่อองค์กร หรือ Organization Commitment และจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดของ Hewitt Associates (2015) มาใช้ในการศึกษารุ่นนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายถึงลักษณะของความผูกพันได้อย่างชัดเจน มีความทันสมัยได้รับความนิยมนและมีผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้อย่างกว้างขวาง มีความครอบคลุมและสามารถอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครบถ้วน

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานได้กล่าวถึงองค์การ (Say) ในทางบวกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องฟัง การแสดงความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Stay) ต่อไป และมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Strive) เพื่อสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์การ ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าการทำงานประจำวันอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร
2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์การนั่นเอง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ในทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์การมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมไม่เป็นที่ต้องการ

Mowday and others (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเสมือนแรงผลักดัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ในการทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้เป็นตัวชี้บ่งถึงประสิทธิผลขององค์การได้

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกต่ำ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ ช่วยลดต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมอันเนื่องมาจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ

แนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความหมายของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization citizenship behavior) สำหรับในประเทศไทยนั้นพบว่า มีหนังสือ วารสาร หรือบทความวิชาการในเรื่องดังกล่าวค่อนข้างน้อย โดยเรื่องดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน ทั้งนี้จากการค้นคว้า พบว่ามีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ดังนี้

Baron and Greenberg (1990) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยดี โดยไม่ได้กำหนดไว้ในงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการ Schnake and Dumber (สัญญา ธีระวณิชตระกูล, 2547) ให้ความหมายว่า คือ พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษใด ๆ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในขณะที่ Organ (1987) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง โดยพนักงานเต็มใจปฏิบัติ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ให้ต้องปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร และหมายถึงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และให้ความร่วมมือ โดยไม่ได้รับการให้รางวัลอย่างเป็นทางการจากองค์กร โดยได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 รูปแบบดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เช่น การแนะนำช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

2. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กร มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เป็นต้น

3. การมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หรือความอดทนอดกลั้น ต่อความยากลำบาก ความเครียด ความไม่สะดวกสบาย ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน ด้วยความอดทน โดยไม่แสดงอาการไม่พอใจ เป็นต้น

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เช่น การเคารพสิทธิของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานใด ๆ อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นได้

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หรือ เช่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร เป็นต้น

George and Jones (2002) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจรวม (Helping Co-worker) ใส่ใจต่อความผิดพลาดและข้อพึงระวังต่าง ๆ และการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป

2. พฤติกรรมในการช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ (Spreading goodwill) กล่าวถึงองค์กรในแง่บวกที่ดี ทั้งทางด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อพนักงาน การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ เป็นต้น

3. พฤติกรรมการแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making constructive suggestion) เช่น การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ด้วยความสมัครใจ

4. พฤติกรรมเพื่อปกป้ององค์กรหรือสมาชิกขององค์กร (Protecting the organization) เช่น การรายงานถึงเหตุที่อาจทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน หรือ เหตุที่อาจทำให้ทรัพย์สินของบริษัทได้รับความเสียหาย เป็นต้น

5. พฤติกรรมที่บุคคลมีความสมัครใจในการพัฒนาตนเอง (Developing oneself) ทั้งความรู้ ทักษะ เพื่อให้การทำงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Motowidlo, Borman and Schmit (1997) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่

1. การช่วยเหลือให้ความร่วมมือกับผู้อื่นระดับบุคคล (Helping and Cooperating with other)
2. การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในระดับองค์กร (Helping and cooperating with other in organization level)
3. การร่วมรับผิดชอบ สนับสนุน และป้องกันองค์กร (Endorsing, Supporting and defending organizational objective)
4. การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร (Following with enthusiasm and extra effort)
5. ความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (Persisting with enthusiasm and extra effort)

6. ความสมัครใจในการปฏิบัติงานให้สุดวง (Volunteering to carry out task activities) Podsakoff (2000) ได้ศึกษาการจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีนักวิชาการอื่น ๆ ได้ศึกษาไว้แล้ว และได้สรุปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจำแนกเป็น 7 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อร่วมงานด้วยความสมัครใจ (Helping behavior)
2. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นต่อความไม่สะดวกสบายที่เกิดขึ้น ด้วยความสมัครใจ โดยไม่แสดงออกถึงความไม่พอใจ (Sportsmanship)
3. พฤติกรรมการจงรักภักดีต่อองค์กร การปกป้องทรัพย์สินและกล่าวถึงองค์กรในด้านบวก (Organizational loyalty)

4. การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดคอยควบคุมอยู่ก็ตาม (Organizational compliance)

5. ความคิดสร้างสรรค์ โดยสมัครใจ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในองค์กรดีขึ้น อาสา และชักชวนผู้อื่นมีส่วนร่วมในงานพิเศษร่วมกัน (Individual initiative)

6. พฤติกรรมการแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กร โดยรวม (Civic virtue) กระจื่อหรือร้น ในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร การยอมรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ทักษะ ด้วยความสมัครใจ (Self development) เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรมากขึ้น

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความคล้ายคลึงกัน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Organ (1987) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจาก แนวคิดดังกล่าวเป็นที่นิยมที่มีผู้ศึกษาอย่างกว้างขวาง

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) คือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเองโดยความสมัครใจ ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการให้รางวัลจากองค์กรอย่างเป็นทางการ

ความสำคัญของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2547) กล่าวว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคล คือทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ นอกจากนั้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรง ในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กร ทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กร มีความราบรื่น มีความยืดหยุ่นในการทำงานคนในองค์กร มีการปรับตัวเข้าหากัน มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ได้ศึกษาผลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักวิชาการหลายท่าน และได้แบ่งผลศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ & Ryan, 1995) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กร ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Podsakoff, Ahearne & Mackenzie, 1997) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake and Dumler (1997 อ้างถึงใน ลาวัลย์พร้อมสุข, 2544) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติได้ดีกว่า จึงสรุปว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคลคือ ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Podsakoff, Ahearne & Mackenzie, 1997) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลโดยตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้สามารถทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีบุคลากรทำงานได้ไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างผลงาน เพราะมีการช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกทีมงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงานเนื่องจากการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายบทบาทหน้าที่ จึงทำให้สร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถรักษาและดึงดูดให้พนักงานที่ดีคงอยู่กับองค์กร เป็นการเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กร พนักงานมีการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานซึ่งช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป และช่วยส่งเสริมประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้สืบค้นและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปงานวิจัยใน 3 ประเด็น คือ 1. ค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร 2. ค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 3. พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง เจนเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาค่านิยมของพนักงานเจนเนอเรชันวาย
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชันวายของไทย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 621 คน โดยแบ่งค่านิยมเป็น 3 ด้าน คือ มนุษยธรรม ความก้าวหน้า และอนุรักษ์นิยม และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงความรู้สึก เชิงผลตอบแทน เชิงบรรทัดฐาน จากการศึกษาพบว่า 1. เจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด 2. ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ 3. รูปแบบความสัมพันธ์จะต่างกันในแต่ละประเภทของค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร

ทิวา เทียนเบ็ญจะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบันและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบันและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และค่านิยมภายในในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม รวมถึงความผูกพันในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม และความผูกพันในการทำงานด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม

ชลชนก โมธรรม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ศึกษาค่านิยมร่วมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษาจำนวน 185 คน ผลการการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูงสุด 2. ค่านิยมร่วมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงสุดแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3. อิทธิพลของค่านิยมร่วม 4 ด้านพบว่า ค่านิยมด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ค่านิยมด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และค่านิยมด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานของเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่ามีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานด้านใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันและการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กรในแต่ละเงินเนอเรชั่น โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ เงินเนอเรชั่นวัย จำนวน 210 คน และเงินเนอเรชั่นเอกซ์ร่วมกับเบบีบูมเมอร์จำนวน 179 คน สรุปผลการวิจัยพบว่า แต่ละเงินเนอเรชั่นมีความเห็นเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรแตกต่างกัน โดยเงินเนอเรชั่นวัยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องด้านผลตอบแทนโดยรวม ในขณะที่เงินเนอเรชั่นเอกซ์และเบบีบูมเมอร์ส ให้ความสำคัญกับความสอดคล้องด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับความสอดคล้องด้านการเรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งที่ทุกเงินเนอเรชั่นให้ความสำคัญเหมือนกัน และความสอดคล้องในแต่ละด้านนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการดำรงสมาชิกภาพขององค์กร งานวิจัยนี้ได้ยืนยันถึงความสำคัญของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานในกลุ่มคนต่างเงินเนอเรชั่น

รชยา ภูวดลกิจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของเงินเนอเรชั่นในองค์กร ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเงินเนอเรชั่นในองค์กร ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ซึ่งเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า เงินเนอเรชั่นในองค์กร ค่านิยมในการทำงานด้านการบริการสังคม ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และการสนับสนุนจากองค์กรด้านการให้รางวัลและเงื่อนใยในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการสนับสนุนจากองค์กรด้านการให้รางวัลและเงื่อนใยในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อ

องค์กรสูงสุด (Beta=.449) รองลงมาคือ เงินเนอเรชั่นในองค์กร (Beta=.254) ค่านิยมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Beta=.162) และค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม (Beta=.135) ตามลำดับ ขณะที่ในส่วนของเงินเนอเรชั่นในองค์กรพบว่า พนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นเอกซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ตามลำดับ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยมีกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 336 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับที่ สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่องตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลและเงินเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อค่านิยมใน การทำงานที่แตกต่างกัน และค่านิยมในการทำงาน เงินเนอเรชั่น และการสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้หากค่านิยมในการทำงานของบุคคล สอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานขององค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานเงินเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเนอ เรชั่นเอกซ์ และเงินเนอเรชั่นวาย ตามลำดับ

2. ค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของค่านิยมของเงิน เนอเรชั่นต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเงินเนอเรชั่น กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงปริมาณใน การวิจัย (Quantitative research) ผลการศึกษาพบว่า 1. ค่านิยมในการทำงานทั้งเงินเนอเรชั่นวาย เงินเนอเรชั่นเอกซ์ และเบบี้บูมเมอร์ ที่เป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกัน คือ ค่านิยมในการ เข้าใจผู้อื่น ค่านิยมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง และค่านิยม ด้านการอนุรักษ์ ตามลำดับจากมากไปหาน้อย 2. ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งพบว่าค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชั่นแตกต่างกัน โดยพบความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์

พรเทพ แก้วเชื้อ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย โดยการศึกษางานวิจัยที่เคยมีในประเทศไทยที่น่าสนใจ และนำเสนอเฉพาะรูปแบบการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ เท่านั้น การศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทยของ Organ 5 รูปแบบ คือ 1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 2. พฤติกรรมกรเคารพสิทธิผู้อื่น 3. พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา 4. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ 5. พฤติกรรมกรสำนึกในหน้าที่ และได้มีการพัฒนาเป็น 7 รูปแบบ โดยได้มีการเพิ่มเข้ามา 2 รูปแบบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมด้านการริเริ่มส่วนบุคคล 2. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง และจากการรวบรวมและศึกษางานวิจัยสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วมีการศึกษาวิจัยในปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร เช่น ภาวะผู้นำ ความยุติธรรม วัฒนธรรม ความผูกพันในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะของงาน ซึ่งส่วนใหญ่มีอิทธิพลและส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรแต่ก็มีงานวิจัยของชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2556) ได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจในเรื่องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกรว่าในบางครั้งอาจจะเกิดจากแรงกดดันในองค์กรกรซึ่งเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของ Organ โดยสิ้นเชิง

มนัชชา จันทเขต (2551) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกร ความเชื่ออำนาจในตน กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร ของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกร ความเชื่ออำนาจในตนของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2. ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกร 5. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกร และความเชื่ออำนาจในตนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 358 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-Test และ F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) มีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรกร

อยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมุติฐานทางการวิจัย ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และความเชื่ออำนาจในตนเองต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ยังพบว่าค่านิยมในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนพบว่า มีตัวพยากรณ์ 5 ตัวคือ สถานภาพสมรส ค่านิยมในการทำงานด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ค่านิยมในการทำงานด้านความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 20.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ, (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และเพื่อศึกษาระดับความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างพบว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ลำดับสุดท้ายความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กล่าวโดยสรุป พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และพบว่าค่านิยมในการทำงาน โดยรวมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สุวรรณี จริยพร (2559) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร บุคลากรวิทยาลัยทองสุข 2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแบบสร้าง แรงบันดาลใจ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.740-0.914 และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 43.90 ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ วัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ บุคลากรวิทยาลัยทองสุขได้ร้อยละ 84.60 นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพล โดยตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดเท่ากับ 0.78 ในขณะที่วัฒนธรรม องค์กรมีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดผ่านความผูกพันต่อ องค์กรมีค่าเท่ากับ 1.47

วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษาจากกลุ่มพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ 3 ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และ มหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวง จำนวน 413 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานสายปฏิบัติการมีการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความ ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2. องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คือ การรับรู้ ความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรและด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร องค์ประกอบความพึงพอใจในงานคือ ความพึงพอใจในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้าน ความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน

และผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน, องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ 3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการมี 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.26 และ 0.49 ตามลำดับ และความพึงพอใจในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.11

รุจิ อมฤตย์ (2557) การศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การภาครัฐของไทย: ศึกษากรณีข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนาและทดสอบ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กร ภาครัฐของไทย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความเป็นพวกพ้องในองค์กร 2. เพื่อทดสอบโมเดลอิทธิพลตัวแปรเงื่อนไขความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพและปริมณฑล 6 แห่ง จำนวน 600 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การภาครัฐของไทยที่ได้พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 47 ทั้งนี้โมเดลอิทธิพลปัจจัยเงื่อนไขความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การภาครัฐของไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรม การเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 35 และ 25 ตามลำดับ

ปกรณ ลิมโยธิน (2558) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม และเพื่อวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง 586 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย 5 ตัวแปรแฝง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 59 และพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด และ
องค์ประกอบจากการรับรู้ความยุติธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกำหนดแนวทางในการวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานซึ่งมีอายุระหว่าง 18-24 ปี เป็น เจนเนอเรชั่น ซี (Generation Z) ที่กำลังทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง จำนวน 212 บริษัท (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด (Infinite population)

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยนี้มีประชากรเป็นพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นประชากรไม่จำกัด และผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม g*power (อภิัญญา อิงอาจ, 2560) ที่เลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ χ^2 -test แบบ Goodness of fit test ที่กำหนด large effect size (effect size $w = 0.50$) ระดับนัยสำคัญ (α) ที่ 0.05 อำนาจการทดสอบ (Power of test) ที่ 0.80 และองศาอิสระ (Df.) เท่ากับ 406 โปรแกรมแนะนำจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 306 หน่วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2010) ได้เสนอไว้ในหนังสือ A beginner's guide to structural equation modeling ว่าจำนวนตัวอย่างที่ดีว่าไม่ควรน้อยกว่า 200 หน่วยวิเคราะห์ และ สอดคล้องกับที่ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) ได้เสนอแนะว่าจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ดังกล่าวควรอยู่ระหว่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และในการเลือกหน่วยตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามโควตา (Quota) ตามที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่ผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยมี 9 นิคม

อุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง และพบว่า มีสถานประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดแห่งที่ 1 และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เท่านั้น ส่วนนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีก 7 แห่ง เป็นสถานประกอบการที่ไม่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนโดยตรง ดังนั้น แผนการกำหนดจำนวนตัวอย่างของงานวิจัยนี้จึงใช้วิธีแบบโควตา (Quota sampling) เท่า ๆ กันระหว่างนิคมอุตสาหกรรมทั้ง 2 แห่ง และทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenient sampling) ในขั้นตอนสุดท้าย ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

นิคมอุตสาหกรรม	จำนวนบริษัท (บริษัท)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด	137	153
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้	75	153
รวม	212	306

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการและกองทั่วมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลของแต่ละบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

2. ดำเนินการติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามในการวิจัยด้วยตนเอง โดยทำการสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลถึงกลุ่มตัวอย่างและความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการส่งมอบแบบสอบถามพร้อมแนบซองเปล่าที่ระบุที่อยู่ผู้ส่งในการส่งกลับ ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกลุ่มตัวอย่างโดยตรง พร้อมทั้งคิดแถมไปไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามในการขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย หรือผู้วิจัยอาจเดินทางไปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองขึ้นอยู่กับความสะดวกของฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ตอบแบบสอบถาม โดยไม่ต้องระบุชื่อและที่อยู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการเข้าไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นเป็นการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการกรอกแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัยด้วยความสมัครใจ

ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลในแบบสอบถามไม่ได้มีการระบุชื่อหรือบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลกระทบต่อจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง และไม่ส่งผลกระทบต่อบริษัทของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด โดยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับในคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้ทำการวิจัย เท่านั้น ส่วนเอกสารของแบบสอบถามจะดำเนินการเก็บไว้ในตู้เอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

3. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบตามจำนวนทั้งหมด แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และการประมวลผลข้อมูลจะเป็นไปในภาพรวม ทั้งนี้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี หลังจากการเผยแพร่ผลการวิจัย แล้วจะดำเนินการนำข้อมูลไปทำลายเป็นขั้นตอนต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ข้อคำถามในแบบสำรวจมาจากการทบทวนวรรณกรรม และพัฒนาให้เหมาะสมกับงานวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน มีเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน และระดับการปฏิบัติ การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นที่เท่ากัน แบ่งตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1977) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ดังนั้นช่วงคะแนน} &= 0.80 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ ปีเกิด ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประเภทการจ้างงาน และอายุงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับค่านิยมในการทำงาน ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Super (1970), Schwartz (1992), McDonald and Gandz

(1993), George and Jones (2002) และ Lyons (2003) ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม ซึ่งแสดงถึงการวัดองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน โดยมีจำนวนข้อคำถามดังนี้

ค่านิยมในการทำงาน มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับค่านิยมในการทำงานเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ทั้ง 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญมาก
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2005) ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ ซึ่งแสดงถึงการวัดองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประการ โดยมีจำนวนข้อคำถามดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 4 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 4 ข้อ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยของระดับความผูกพัน ในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่า ทั้ง 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันมาก
2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Organ (1987) ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ

ซึ่งแสดงถึงการวัดองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีจำนวนข้อคำถามดังนี้

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 3 ข้อ
พฤติกรรมกรให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น	มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 3 ข้อ
พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา	มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 3 ข้อ
พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 3 ข้อ
พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	มีข้อคำถามที่ใช้ในการวัด จำนวน 3 ข้อ

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติ ในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่าทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับการปฏิบัติมาก
2.61 – 3.40	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับการปฏิบัติน้อย
1.00 – 1.80	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีการตรวจสอบคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถาม
2. ศึกษาตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่นักวิจัยท่านอื่น ๆ ได้เคยทำการศึกษาไว้ และนำมาปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และนำเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม และแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความครอบคลุมของเนื้อหา ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3-2 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1. ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ	อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ศรัณญา แสงลิมสุวรรณ	อาจารย์ประจำสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นายธีรธรรม เปี่ยมคุณธรรม	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท อีโอส เอ็นเนอร์ยี (ประเทศไทย) จำกัด
4. นางสาวกัญญาดา จังเจริญ	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท SEWS Asia Technical Center (ประเทศไทย) จำกัด
5. นายภัทรพงศ์ จูติกุล	เจ้าหน้าที่อาวุโสแผนกบุคคลและธุรการ บริษัท บริดจสโตน สเปเชียลตีไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

4. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of item – Objective Congruence) ของข้อคำถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 โดยการกำหนดให้ตอบคำถามแบบเลือกตอบ 3 คำตอบ คือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ ไม่สอดคล้อง โดยให้มีการแทนค่าในคำตอบดังนี้

ให้ + 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้ -1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องทำได้โดยใช้สูตร IOC โดยผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 5 คน (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การแปลผลข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ผู้วิจัยคัดเลือกไว้ใช้ต่อไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ส่วนข้อคำถามที่ IOC ต่ำกว่า 0.50 นำไปพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง โดยผลการทดสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องทั้งหมดทุกข้อจึงไม่มีการตัดคำถามข้อใดออกหรือปรับแก้ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากที่สุดคือ 1.0 และค่าดัชนีความสอดคล้องที่น้อยที่สุดคือ 0.6 (รายละเอียดตามภาคผนวก ก)

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน (Try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990) ซึ่งหากแบบสอบถามมีค่าเข้าใกล้ 1 ถือได้ว่าข้อคำถามของแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือหรือมีความสอดคล้องกันภายในชุดเดียวกัน สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยค่าที่ใช้ได้ควรมากกว่า 0.6 (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

ผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา สรุปผลดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามด้าน	จำนวนคำถาม(ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
ค่านิยมในการทำงาน	20	0.79
ความผูกพันต่อองค์กร	12	0.89
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด	4	0.78
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	4	0.78
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการมุ่งมั่นตั้งใจ	4	0.78
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	15	0.88
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ	3	0.76
พฤติกรรมการให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น	3	0.74
พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา	3	0.77
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	3	0.71
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3	0.93
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด	47	0.93

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล สร้างคู่มือลงรหัส และทำการลงรหัสตามคู่มือ และวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีการทางสถิติโดยการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และ โปรแกรม AMOS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 หาค่าความถี่และร้อยละ (Frequency and percentage) โดยการสรุปข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทการจ้างงาน และอายุงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง ประกอบการแปลความหมายเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายข้อมูลในด้านต่าง ๆ

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ในส่วนของมาตราส่วนประมาณค่า ทั้ง 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน ระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน ระดับการปฏิบัติ มาก
2.61 – 3.40	ระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน ระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน ระดับการปฏิบัติ น้อย
1.00 – 1.80	ระดับความสำคัญ ระดับความผูกพัน ระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) ถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆที่สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภายใต้กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในกรอบแนวคิดในบทที่ 2 โดยใช้โปรแกรม (AMOS) ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis: CFA) และการวัดเส้นทาง (Path analysis) อิทธิพลของตัวแปรจากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนั้นการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์ (Chi-square Probability Level: CMIN-P) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยว่าแต่ละตัวแปรความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งค่า P ต้องมากกว่า 0.05 ค่า P ยิ่งมากยิ่งขึ้น แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิเคราะห์ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square; $CMIN_{df}$) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยว่าแต่ละตัวแปรความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ ค่า $CMIN_{df}$ ต้องน้อยกว่า 2 ค่า $CMIN_{df}$ เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. การวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างตัวแปรที่มีความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับแก้ไขตัวแบบกับตัวแปรแล้ว ค่า GFI ต้องมากกว่า 0.90 ค่า GFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งมีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของการประเมินค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแปรที่สร้างขึ้นมากับเมทริกซ์ของความแปรปรวนของกลุ่มประชากร ซึ่งค่า RMSEA ต้องน้อยกว่า 0.08 ค่า RMSEA เข้าใกล้ศูนย์ ยิ่งมีความสอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นมากับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. การวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ หรือ CFI (Comparative Fit Index)

6. การวิเคราะห์ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว หรือ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

7. การวิเคราะห์ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน หรือ RMR (Root mean square residual)

ข้อมูลโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาและพัฒนาสามารถอธิบายถึงค่านิยมในการทำงานของเจนเนอเรชัน ซี ได้เป็นอย่างดี

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังกล่าว เป็นขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model testing) ที่ผู้วิจัยต้องพิจารณาถึงดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอย่างถี่ถ้วน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาถึงความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) โดยตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลทั้ง 7 ส่วน คือ ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์

ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประเมินค่าความคลาดเคลื่อน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลต้นแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล	เกณฑ์	การพิจารณา
1. CMIN-P (ค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์) Chi-square Probability Level	$P > 0.05$	ค่า P ต้องมากกว่า 0.05 ค่า P ยิ่งมากยิ่งดี
2. $CMIN_{/df}$ (ค่าไคสแควร์สัมพันธ์) Relative Chi-square		< ค่า $CMIN_{/df}$ ต้องน้อยกว่า 3 ค่า $CMIN_{/df}$ เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี
3. GFI (ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง) Goodness of fit index	> 0.90	ค่า GFI ต้องมากกว่า 0.90 ค่า GFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งดี
4. RMSEA (ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประเมินค่าความคลาดเคลื่อน) Root Mean Square Error of Approximation	< 0.08	ค่า RMSEA ต้องน้อยกว่า 0.08 ค่า RMSEA เข้าใกล้ 0 ยิ่งดี
5. CFI (Comparative fit index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ	> 0.95	ค่า CFI ต้องมากกว่า 0.95 ค่า CFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งดี
6. AGFI (Adjusted goodness of fit index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว	> 0.90	ค่า AGFI ต้องมากกว่า 0.90 ค่า AGFI เข้าใกล้ 1 ยิ่งดี
7. RMR (Root mean square residual) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน	< 0.08	ค่า RMSEA ต้องน้อยกว่า 0.08 มีค่าเข้าใกล้ 0 ยิ่งดี

หมายเหตุ: เกณฑ์ข้อ 1-4: ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555), เกณฑ์ในข้อ 1-7: กัลยา วานิชย์บัญชา (2556)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี (Generation Z) เพื่อศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี เพื่อศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี และเพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้กลับคืนมาจำนวน 306 ฉบับ ซึ่งเป็นไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ในบทนี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งการอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของตัวแปรค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้แสดงสัญลักษณ์ทางสถิติ พร้อมทั้งชื่อตัวแปรต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติการแจกแจงไค-สแควร์ (Chi-square)
p-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง	องศาอิสระ (degree of freedom)
R^2	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของการประเมินค่าความคลาดเคลื่อน (root mean square error of approximation)
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
C.R	หมายถึง	ค่าการทดสอบ t (t-Test)
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแบบมาตรฐาน
TE	หมายถึง	อิทธิพล โดยรวม (Total Effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
WV	หมายถึง	ตัวแปรแฝงค่านิยมในการทำงาน
OC	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร
OCB	หมายถึง	ตัวแปรแฝงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
PL	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ
SE	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความเท่าเทียมกัน
BT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิมแบบแผนพิธีการ
IW	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่น่าสนใจ
CW	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ทำหาย
LN	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่
MI	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ได้สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ

RF	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ
RA	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ได้รับฝึชอบและมีความเป็นอิสระ
BC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
HP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตเงินเดือนสูง
JS	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความมั่นคงในงาน
WE	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ปลอดภัย
SC	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความสัมพันธ์ในสังคม
TFH	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตมีเวลาให้ครอบครัวและงานอดิเรก
SS	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตงานที่มีเกียรติ
FL	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตมีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
AG	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน
FM	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความยุติธรรม
LO	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความมีเหตุผลยึดหลักความจริง
SA	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การด้านการพูด
ST	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
STR	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ
AL	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
CT	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการให้ความเคารพสิทธิผู้อื่น
SP	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา
CV	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
CS	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าร้อยละ และการแจกแจงความถี่ เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐาน และลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (n = 306)

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	224	73.20
	หญิง	82	26.80
อายุ	25 ปี (เกิด พ.ศ. 2536)	45	14.71
	24 ปี (เกิด พ.ศ. 2537)	65	21.24
	23 ปี (เกิด พ.ศ. 2538)	65	21.24
	22 ปี (เกิด พ.ศ. 2539)	54	17.65
	20 ปี (เกิด พ.ศ. 2540)	37	12.09
	19 ปี (เกิด พ.ศ. 2541)	21	6.86
	18 ปี (เกิด พ.ศ. 2542)	19	6.21
ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาปีที่ 3	14	4.58
	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	168	54.90
	อนุปริญญา/ ปวส.	79	25.82
	ปริญญาตรี	45	14.70
ตำแหน่ง	พนักงานปฏิบัติการ	223	76.14
	หัวหน้างาน	1	0.33
	พนักงานสำนักงาน	72	23.53
ประเภทการจ้าง	พนักงานประจำ	111	36.27
	พนักงานสัญญาจ้าง	195	63.73
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	28	9.15
	ตั้งแต่ 1-2 ปี	64	20.92
	ตั้งแต่ 2-3 ปี	173	56.54
	ตั้งแต่ 3-4 ปี	41	13.40
รวม (n = 306)		306	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า มีจำนวนพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 306 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พนักงานที่เป็นเพศชายจำนวน 224 คน (ร้อยละ 73.20) และมีพนักงานที่เป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน (ร้อยละ 26.80) ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก

กลุ่มตัวอย่างเกิดใน พ.ศ. 2537 และ พ.ศ. 2538 จำนวน 65 คน (ร้อยละ 21.24) เท่ากัน รองลงมาเกิด พ.ศ. 2539-จำนวน 54 คน (ร้อยละ 17.65) รองลงมา เกิด พ.ศ. 2536 จำนวน 45 คน (ร้อยละ 14.71) เกิด พ.ศ. 2540 จำนวน 37 คน (ร้อยละ 12.09) เกิด พ.ศ. 2541 จำนวน 21 คน (ร้อยละ 6.86) และเกิด พ.ศ. 2542 จำนวน 19 คน (ร้อยละ 6.21) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 14.70) รองลงมาเป็น ระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. จำนวน 168 คน (ร้อยละ 54.90) ระดับการศึกษาสูงสุด ปวส./ อนุปริญญา จำนวน 79 คน (ร้อยละ 25.82) และระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 14 คน (ร้อยละ 4.58) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 223 คน (ร้อยละ 76.14) รองลงมา พนักงานสำนักงาน จำนวน 72 คน (ร้อยละ 23.53) และหัวหน้างาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.33) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสัญญาจ้าง (Sub contract) จำนวน 195 คน (ร้อยละ 63.73) และเป็นพนักงานประจำ (Permanent) จำนวน 111 คน (ร้อยละ 36.27)

กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานตั้งแต่ 2-3 ปี จำนวน 173 คน (ร้อยละ 56.54) อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 20.92) อายุงาน 3-4 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 13.40) และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 9.15) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในการทำงาน (WV) ของพนักงานงาน
เจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคม
อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ค่านิยมในการทำงาน (WV)	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
งานที่หน้าสนใจ	4.04	0.83	มาก	5
งานที่ท้าทาย	4.21	0.84	มากที่สุด	1
เรียนรู้สิ่งใหม่	4.00	0.88	มาก	9
สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ	4.00	0.86	มาก	8
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ	3.47	1.12	มาก	19
มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ	4.11	0.89	มาก	3
ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ	3.98	0.90	มาก	12
เงินเดือนสูง สวัสดิการดี	3.80	1.04	มาก	17
ความมั่นคงในงานและองค์กร	4.01	0.84	มาก	7
สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย	4.12	0.79	มาก	2
ความสัมพันธ์ในสังคม	3.91	0.92	มาก	16
มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก	3.95	0.92	มาก	11
สถานภาพภายในบริษัท	3.98	0.93	มาก	14
ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ	4.02	0.83	มาก	6
มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน	3.99	0.81	มาก	10
การวางแผนการปฏิบัติงานด้วย ความรอบคอบ	3.99	0.87	มาก	11
มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง	3.92	0.90	มาก	15
ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง	3.56	1.12	มาก	18
ความยุติธรรม จริยธรรม	3.95	0.92	มาก	14
ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จ ของงาน	4.08	0.88	มาก	4
โดยรวม	3.95	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในการทำงานของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า

พนักงานมีค่านิยมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านและอยู่ในระดับมาก 19 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

งานที่ทำหาย ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.84$)

สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.79$)

มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.89$)

ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.88$)

งานที่หน้าสนใจ ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.83$)

ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.83$)

ความมั่นคงในงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.84$)

สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.86$)

เรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.88$)

มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.81$)

การวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.87$)

ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.90$)

สถานภาพภายในบริษัท ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.93$)

ความยุติธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.92$) และ มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.92$)

มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.90$)

ความสัมพันธ์ในสังคม ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.92$)

เงินเดือนสูง สวัสดิการดี ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 1.04$)

ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.12$)

การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 1.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ของพนักงานงาน
 เงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคม
 อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดโดยรวม	3.99	0.76	มาก	3
การแนะนำเพื่อนมาสมัครงานในองค์กร	4.11	0.87		
การกล่าวถึงเรื่องที่ดีเกี่ยวกับองค์กรให้ผู้อื่นฟัง	3.98	0.96		
การชี้แจงหากมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย	3.87	0.93		
การแสดงออกซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	3.99	0.93		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวม	4.00	0.70	มาก	1
การไม่ลาออกจากองค์กรแม้จะได้ข้อเสนอที่ดีกว่า	4.04	0.90		
มีความภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าทำงานในองค์กร	4.02	0.85		
ความตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุ	3.94	0.84		
ความห่วงใยต่ออนาคตของบริษัท	3.98	0.86		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านมุ่งมั่นตั้งใจโดยรวม	4.00	0.71	มาก	2
ความมุ่งมั่นเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	4.00	0.86		
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.97	0.87		
ความร่วมมือและทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	3.97	0.91		
เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคไม่รู้สึกรำเหนือ	4.08	0.91		
โดยรวม	4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการ
 ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อ
 องค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความ
 ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.70$)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านมุ่งมั่นตั้งใจ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.71$)

ด้านพฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด
($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
(OCB) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB)	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยรวม	3.94	0.81	มาก	3
การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	3.87	0.95		
การสอนงานแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.97	0.89		
การปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานแม้ไม่ได้รับการร้องขอ	3.97	0.89		
พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น โดยรวม	3.90	0.74	มาก	5
การคิดถึงผลกระทบต่อผู้อื่นเมื่อทำงาน	3.88	0.86		
การเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.86		
การให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียม	3.90	0.87		
พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬาโดยรวม	3.97	0.77	มาก	1
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้	3.92	0.85		
การทำงานอย่างสุดความสามารถแม้ไม่เห็นด้วยกับ	3.98	0.96		
แนวคิด	4.01	0.91		
ควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่องานไม่สำเร็จตามที่คาดหวัง				
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือโดยรวม	3.93	0.75	มาก	4
เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรโดยไม่ต้องร้องขอ	3.90	0.92		
แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แม้ไม่ใช่หน้าที่	3.87	0.92		
เต็มใจช่วยเหลืองานนอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบ	4.02	0.87		
พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่โดยรวม	3.94	0.78	มาก	2
ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.93	0.90		
คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักเมื่อปฏิบัติงาน	3.95	0.90		
ทำงานจนแล้วเสร็จ แม้ว่าจะใช้เวลาเกินจากปกติ	3.93	0.95		
โดยรวม	3.94	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4-4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้

พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.77$)

พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.78$)

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.81$)

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.75$) และ

พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.74$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของตัวแปรค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเงินเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อแสดงถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน (WV) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV)

ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	SE	t	R ²
<i>IW</i>	0.611*	-	-	0.373
<i>CW</i>	0.586*	0.088	11.098	0.343
<i>LN</i>	0.605*	0.102	10.318	0.366
<i>MI</i>	0.517*	0.100	8.633	0.267
<i>RF</i>	0.543*	0.148	8.082	0.295
<i>RA</i>	0.582*	0.119	8.597	0.338
<i>BC</i>	0.727*	0.128	10.101	0.529

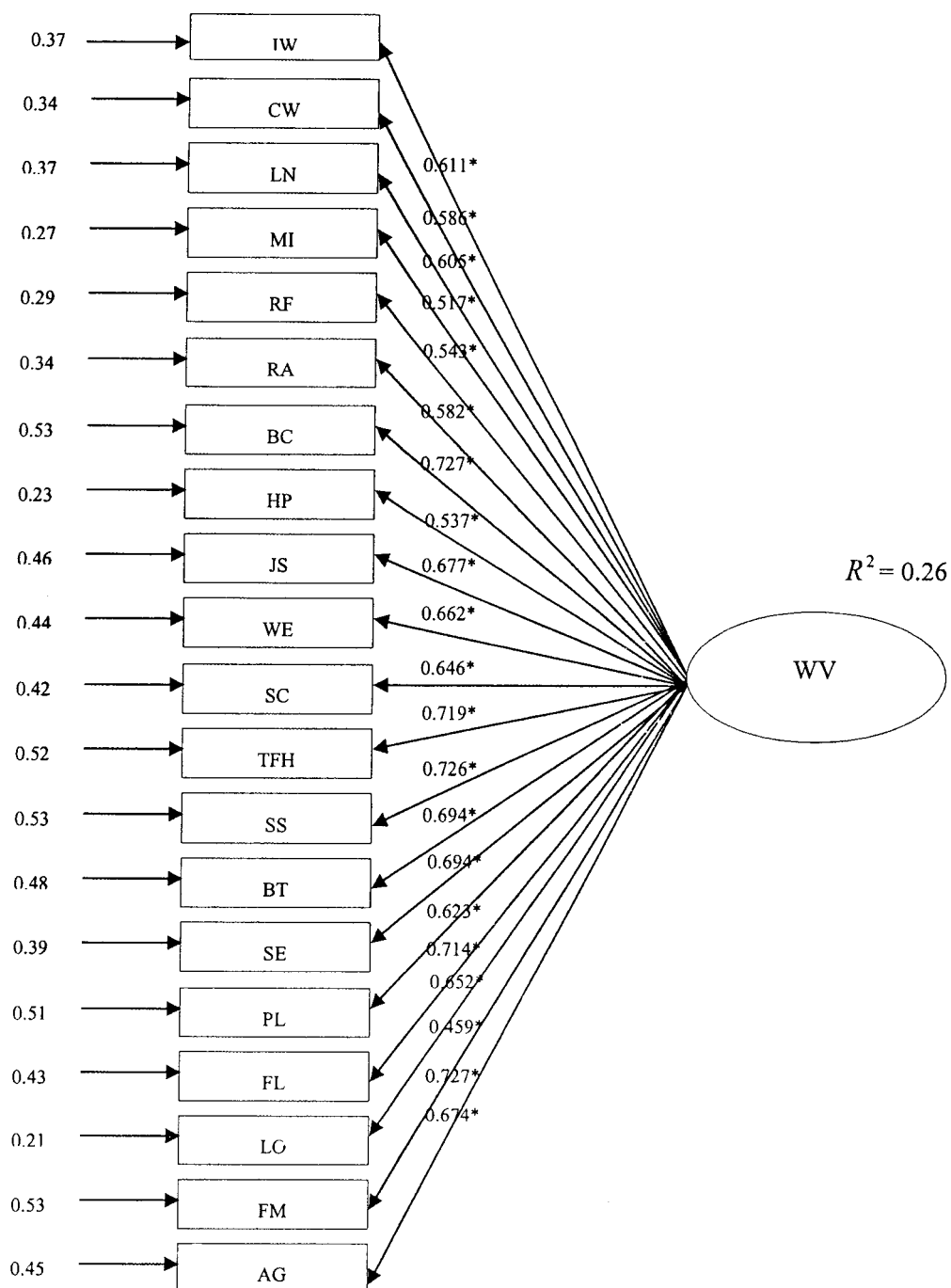
ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	SE	t	R ²
<i>HP</i>	0.537*	0.136	8.052	0.288
<i>JS</i>	0.677*	0.109	10.273	0.459
<i>WE</i>	0.662*	0.110	9.423	0.439
<i>SC</i>	0.646*	0.129	9.074	0.417
<i>TFH</i>	0.719*	0.138	9.501	0.517
<i>SS</i>	0.726*	0.133	10.063	0.526
<i>BT</i>	0.694*	0.109	10.383	0.481
<i>SE</i>	0.623*	0.110	9.042	0.388
<i>PL</i>	0.714*	0.124	9.833	0.510
<i>FL</i>	0.652*	0.124	9.263	0.426
<i>LO</i>	0.459*	0.152	6.723	0.210
<i>FM</i>	0.727*	0.137	9.526	0.529
<i>AG</i>	0.674*	0.122	9.548	0.454

Chi-Square = 114.874 ; df = 116 ; Relative Chi-Square = 0.990 ; p-value = 0.512 ;

GFI = 0.963 ; CFI = 1.000 ; AGFI = 0.933 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.025

*p < .05



Chi-Square = 114.874 ; df = 116 ; Relative Chi-Square = 0.990 ; p-value = 0.512 ;

GFI = 0.963 ; CFI = 1.000 ; AGFI = 0.933 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.025

*p < .05

ภาพที่ 4-1 โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV)

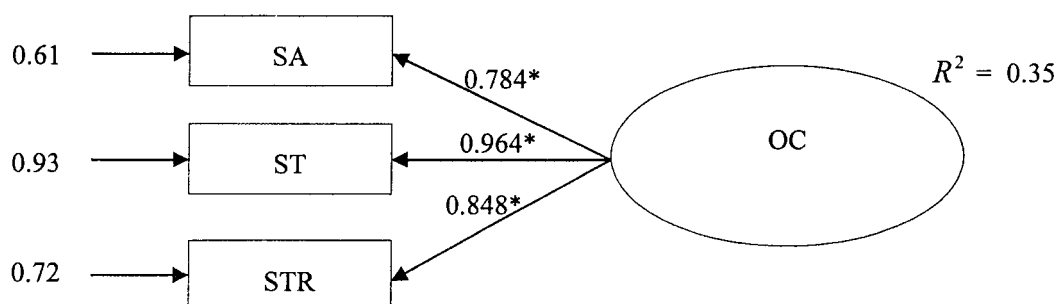
จากตารางที่ 4-5 และภาพที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV) ของพนักงานงานเงินเนอเธอร์แลนด์ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ที่มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 20 ตัวแปร ประกอบด้วย 1. งานที่น่าสนใจ (IW) 2. งานที่ทำท่าย (CW) 3. เรียนรู้สิ่งใหม่ (LN) 4. สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (MI) 5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (RF) 6. มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ (RA) 7. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ (BC) 8. เงินเดือนสูง สวัสดิการดี (HP) 9. ความมั่นคงในงานและองค์กร (JS) 10. สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย (WE) 11. ความสัมพันธ์ในสังคม (SC) 12. มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก (TFH) 13. สถานภาพภายในบริษัท (SS) 14. ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ (BT) 15. มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน (SE) 16. การวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ (PL) 17. มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (FL) 18. ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง (LO) 19. ความยุติธรรม จริยธรรม (FM) และ 20. ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน (AG) ที่เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของค่านิยมในการทำงาน (WV) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับ 0.611, 0.586, 0.605, 0.517, 0.543, 0.582, 0.727, 0.537, 0.677, 0.662, 0.646, 0.719, 0.726, 0.694, 0.623, 0.714, 0.652, 0.459, 0.727 และ 0.674 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$) ทุกตัวแปร ทั้งนี้โมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงาน (WV) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 114.874; df = 116; Relative Chi-Square = 0.990; p-value = 0.512; GFI = 0.963; CFI = 1.000; AGFI = 0.933; RMSEA = 0.000; RMR = 0.025) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 20 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรงานที่น่าสนใจ (IW) งานที่ทำท่าย (CW) เรียนรู้สิ่งใหม่ (LN) สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ (MI) การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ (RF) มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ (RA) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ (BC) เงินเดือนสูง สวัสดิการดี (HP) ความมั่นคงในงานและองค์กร (JS) สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย (WE) ความสัมพันธ์ในสังคม (SC) มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก (TFH) สถานภาพภายในบริษัท (SS) ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ (BT) มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน (SE) การวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ (PL) มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (FL) ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง (LO) ความยุติธรรม จริยธรรม (FM) และความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน (AG) จึงเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของค่านิยมในการทำงาน (WV) ได้อย่างแท้จริง

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC)

ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	SE	t	R ²
SA	0.784*	-	-	0.615
ST	0.964*	0.064	17.667	0.929
STR	0.848*	0.061	16.691	0.719

Chi-Square = 0.000 ; df = 1; Relative Chi-Square = 0.000 ; p-value = .988 ; GFI = 1.000; CFI = 1.000 ; AGFI = 1.000 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.000

*p < .05



Chi-Square = 0.000 ; df = 1; Relative Chi-Square = 0.000 ; p-value = .988 ; GFI = 1.000; CFI = 1.000 ; AGFI = 1.000 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.000

*p < .05

ภาพที่ 4-2 โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC)

จากตารางที่ 4-6 และภาพที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC) ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ที่มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด (SA) 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (ST) และ 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านมุ่งมั่นตั้งใจ (STR) ที่เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับ 0.784, 0.964 และ 0.848 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$) ทุกตัวแปร ทั้งนี้ โมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 0.000 ; df = 1; Relative Chi-Square = 0.000; p-value = .988; GFI = 1.000; CFI = 1.000;

AGFI = 1.000; RMSEA = 0.000; RMR = 0.000) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การด้านการพูด (SA) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (ST) และความผูกพันต่อองค์การด้านมุ่งมั่นตั้งใจ (STR) จึงเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของความผูกพันต่อองค์การได้อย่างแท้จริง

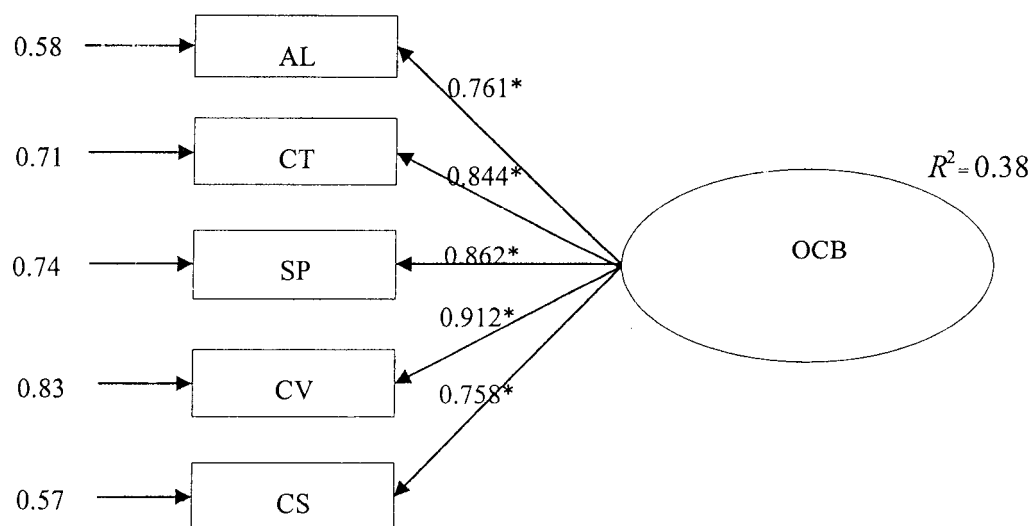
ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB)

ตัวแปรสังเกตได้	Factor Loading	SE	t	R ²
AL	0.761*	-	-	0.579
CT	0.844*	0.069	14.721	0.713
SP	0.862*	0.069	15.617	0.742
CV	0.912*	0.071	15.657	0.832
CS	0.758*	0.076	12.734	0.575

Chi-Square = 1.742 ; df = 2 ; Relative Chi-Square = 0.871 ; p-value = 0.419 ; GFI = 0.998 ;

CFI = 1.000 ; AGFI = 0.983 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.005

*p < .05



Chi-Square = 1.742 ; df = 2 ; Relative Chi-Square = 0.871 ; p-value = 0.419 ; GFI = 0.998 ; CFI

= 1.000 ; AGFI = 0.983 ; RMSEA = 0.000 ; RMR = 0.005

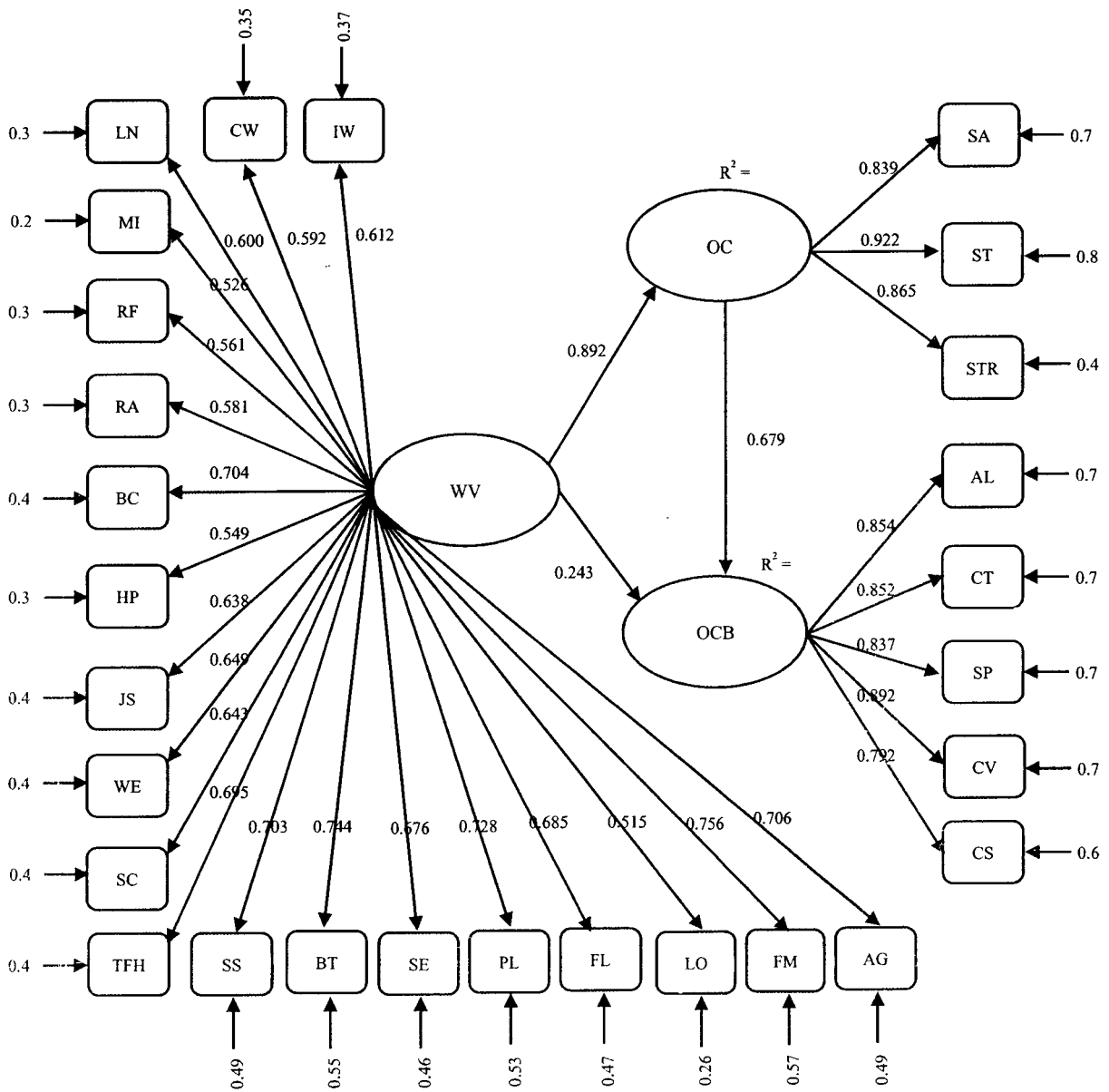
*p < .05

ภาพที่ 4-3 โมเดลการวัดของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB)

จากตารางที่ 4-7 และภาพที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และ ชิ้นส่วน ที่มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (AL) 2. พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น (CT) 3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (SP) 4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) และ 5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (CS) ที่เป็น องค์ประกอบที่แท้จริงของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) โดยมีน้ำหนัก องค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับ 0.761, 0.844, 0.862, 0.912 และ 0.758 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$) ทุกตัวแปร ทั้งนี้โมเดลการวัดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กร (OCB) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 1.742; df = 2; Relative Chi-Square = 0.871; p-value = 0.419; GFI = 0.998; CFI = 1.000; AGFI = 0.983; RMSEA = 0.000; RMR = 0.005) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรพฤติกรรมการให้ความ ช่วยเหลือ (AL) พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น (CT) พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (SP) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (CV) และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (CS) จึงเป็นองค์ประกอบ ที่แท้จริงของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ในส่วนของกาวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อแสดงถึงความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงสาเหตุ ของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความ ผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถาน ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยมีค่านิยมในการทำงานเป็นตัวแปรแฝง ภายนอก ในขณะที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัว แปรแฝงภายใน รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดจำนวน 28 ตัว รายละเอียดผลการวิเคราะห์อิทธิพลมี ดังนี้



Chi-Square = 281.980 ; df = 256; Relative Chi-Square = 1.101; p-value = 0.127; GFI = 0.939; CFI = 0.995;

AGFI = 0.904; RMSEA = 0.023; RMR = 0.020; R² = 0.813

*p < .05

ภาพที่ 4-4 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

จากภาพที่ 4-4 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชันซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.892, P < .05$) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.679, P < .05$) และค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.243, P < .05$) เช่นเดียวกัน ตามสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.813 แสดงว่า ตัวแปรในแบบจำลอง (โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานงานเจนเนอเรชันซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง) สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 81.3 ซึ่งสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่เกิดจากค่านิยมในการทำงาน โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร ได้ส่วนอีกร้อยละ 18.7 เป็นอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่น ๆ

ตารางที่ 4-8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

			β	S.E.	C.R.	R^2	P - Value
IW	<---	WV	0.612	-	-	0.375	-
CW	<---	WV	0.592	0.086	11.488	0.350	***
LN	<---	WV	0.600	0.099	10.462	0.360	***
MI	<---	WV	0.526	0.099	8.950	0.277	***
RF	<---	WV	0.561	0.144	8.552	0.315	***
RA	<---	WV	0.581	0.116	8.814	0.338	***
BC	<---	WV	0.704	0.122	10.230	0.495	***
HP	<---	WV	0.549	0.133	8.396	0.301	***
JS	<---	WV	0.638	0.102	10.294	0.407	***
WE	<---	WV	0.649	0.106	9.629	0.422	***
SC	<---	WV	0.643	0.123	9.426	0.414	***
TFH	<---	WV	0.695	0.130	9.788	0.483	***
SS	<---	WV	0.703	0.126	10.241	0.494	***

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

			β	S.E.	C.R.	R ²	P - Value
BT	<---	WV	0.744	0.115	10.627	0.553	***
SE	<---	WV	0.676	0.109	9.872	0.457	***
PL	<---	WV	0.728	0.121	10.285	0.529	***
FL	<---	WV	0.685	0.122	10.011	0.470	***
LO	<---	WV	0.515	0.151	7.564	0.265	***
FM	<---	WV	0.756	0.137	10.073	0.571	***
AG	<---	WV	0.706	0.119	10.243	0.499	***
SA	<---	OC	0.839	-	-	0.704	-
ST	<---	OC	0.922	0.048	21.001	0.850	***
STR	<---	OC	0.865	0.056	17.181	0.478	***
AL	<---	OCB	0.854	-	-	0.729	-
CT	<---	OCB	0.852	0.060	15.112	0.726	***
SP	<---	OCB	0.837	0.060	15.520	0.701	***
CV	<---	OCB	0.892	0.058	16.627	0.796	***
CS	<---	OCB	0.792	0.063	14.025	0.628	***

Chi-Square = 281.980 ; df = 256; Relative Chi-Square = 1.101; p-value = 0.127; GFI = 0.939; CFI = 0.995;
AGFI = 0.904; RMSEA = 0.023; RMR = 0.020; R² = 0.813

*p < .05

จากการแสดงข้อมูลในตารางที่ 4-8 และภาพที่ 4-4 ผลค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร และผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง และสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 281.980; df = 256; Relative Chi-Square = 1.101; p-value = 0.127; GFI = 0.939; CFI = 0.995; AGFI = 0.904; RMSEA = 0.023; RMR = 0.020 ; R² = 0.813)

สำหรับตารางที่ 4-9 เป็นตารางการวิเคราะห์อิทธิพลของค่านิยมในการทำงาน (WV) ความผูกพันต่อองค์การ (OC) และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) ของพนักงานงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4-9 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานงานเงินเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ตัวแปรเหตุ	ความผูกพันต่อองค์การ			พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE
ค่านิยมในการทำงาน	0.892*	0.892*	-	0.848*	0.243*	0.605*
ความผูกพันต่อองค์การ	-	-	-	0.679*	0.679*	-

* $p < .05$

“หมายเหตุ” TE = Total Effects

DE = Direct Effects

IE = Indirect Effects

จากตารางที่ 4-9 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง (DE) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (OC) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อความผูกพันต่อองค์การ (OC) คือ ค่านิยมในการทำงาน (WV) อิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.892 แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงาน (WV) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อความผูกพันต่อองค์การ (OC) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

ส่วนอิทธิพลอิทธิพลทางตรง (DE) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) คือ ค่านิยมในการทำงาน (WV) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.243 และความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ 0.679 แสดงให้เห็นว่า ค่านิยมในการทำงาน (WV) และความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางอ้อม (IE) พบว่า ค่านิยมในการทำงาน (WV) มีอิทธิพลทางอ้อม (IE) เท่ากับ 0.831 ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อม (IE) ต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCB) ที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ (OC) แสดงว่า ค่านิยมในการทำงาน (WV) มีอิทธิพล

ทางอ้อม (IE) ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) ที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร (OC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี (Generation Z) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

สรุปผล

จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ความสำคัญกับ ค่านิยมด้านความยุติธรรม ค่านิยมด้านความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิมตามแบบแผนพิธี การ ค่านิยมด้านการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ค่านิยมด้านความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จ ของงาน ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ และค่านิยมด้านงานที่มีเกียรติ มากที่สุดตามลำดับ และ ค่านิยมอีก 14 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี (Generation Z) อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	ยอมรับ

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง	ยอมรับ

จากตารางที่ 5-1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

1. ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรส่งเสริมค่านิยมในการทำงานให้กับพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้
2. ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน หากองค์กรได้ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมในการทำงานให้แก่พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อย่างเหมาะสมจะทำให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้
3. ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยส่งผ่านความผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากค่านิยมในการทำงาน หากพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ก็จะส่งผลให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการใน

นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สามารถอธิบายถึงค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่เกิดจากค่านิยมในการทำงานได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผล

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานเจนเนอเรชันซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เป็นช่วงเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการ เป็นพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 23-24 ปี โดยมีมีอายุงาน 2-3 ปี และเป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดคือมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ซึ่งปฏิบัติงานในสายปฏิบัติการและทำงานในรูปแบบของสัญญาจ้างเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และมีการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง ดังนั้น จึงมีการจ้างพนักงานที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพราะลักษณะงานมีความเฉพาะเจาะจงเทคนิคทางด้านช่าง และเป็นงานที่ต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต ซึ่งเทคโนโลยีการผลิตที่ใช้ส่วนใหญ่ยังเป็นระบบกึ่งอัตโนมัติ นอกจากนั้นหากพิจารณาที่ประเด็นระดับการศึกษาสูงสุดจะพบว่าส่วนใหญ่เป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนระหว่างปี พ.ศ. 2556-2560 (สถาบันยานยนต์แห่งประเทศไทย, 2556) พบว่า ต้องการแรงงานที่ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมปีที่ 6 ร้อยละ 47 ต้องการแรงงานระดับการศึกษาชั้น ปวช./ ปวส. ร้อยละ 40 และต้องการแรงงานระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13 สาเหตุอาจเนื่องจากสถานประกอบการด้านยานยนต์และชิ้นส่วนจะมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นของตนเองและสถานประกอบการในเครือรวมทั้งมีการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับสถาบันยานยนต์ตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ พ.ศ. 2556 ทำให้มีระบบในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่เข้มงวด ทั้งระบบมาตรฐานด้านคุณภาพระบบมาตรฐานความปลอดภัย และระบบมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นการจ้างพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. จะทำให้มีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น อาจส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขันของสถานประกอบการได้ ขณะที่หากจ้างพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีต้นทุนที่สูงขึ้นแต่ก็ยังจะต้องเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมตามมาตรฐานของบริษัทเช่นเดียวกัน สถานประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างพนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการสำรวจอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ประจำปี (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2559)

ที่พบว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานวุฒิม.6 หรือ ปวช. เทคนิค เท่ากับ 10,100 บาท ระดับ ปวส. เทคนิค เท่ากับ 11,400 บาท ในขณะที่อัตราเงินเดือนพนักงานวุฒิปริญญาตรีสาขาทั่วไปเริ่มต้นที่ 15,000 บาท และสาขาวิศวกรรมเริ่มต้นที่ 18,000 บาท อีกแง่มุมที่อาจมีความเป็นไปได้คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีความสนใจที่จะปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการเพราะมองว่าเป็นงานที่ให้ผลตอบแทนที่ต่ำกว่าระดับความรู้ ระดับการศึกษาของตน

นอกจากนั้นพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสัญญาจ้าง ทั้งนี้อาจเป็นผลอันเนื่องมาจากลักษณะของอุตสาหกรรมซึ่งมีกำลังการผลิตขึ้นลงตามสภาพของเศรษฐกิจโลก บางช่วงเวลาต้องการกำลังการผลิตที่มาก บางช่วงต้องการกำลังการผลิตที่ต่ำมาก ซึ่งการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง สถานประกอบการมองว่าสามารถวางแผนบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างคล่องตัวมากกว่าการจ้างพนักงานประจำ รวมทั้งบางสถานประกอบการอาจมองว่าสามารถลดต้นทุนในด้านสวัสดิการของพนักงานลงได้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวสำหรับการแข่งขันในตลาดโลก (ปีทพมา สิงห์พันธุ์เดช, 2559)

2. จากการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างโมเดลการวัดของค่านิยมในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่าค่านิยมในการทำงานทั้ง 20 ด้านที่ทำการศึกษาคือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของค่านิยมในการทำงาน และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และองค์ประกอบค่านิยมในการทำงาน มีค่าสูงสุด 6 อันดับแรก (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.70 ขึ้นไป) ได้แก่ ค่านิยมด้านความยุติธรรม ค่านิยมด้านความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิมตามแบบแผนพิธีการ ค่านิยมด้านการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ค่านิยมด้านความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ และค่านิยมด้านงานที่มีเกียรติ กล่าวคือ พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนให้ความสำคัญต่อ ค่านิยมด้านความยุติธรรม รักความถูกต้อง ซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณในการทำงาน การประเมินผลงานยึดหลักผลของงานมากกว่าระบบอาวุโส ในขณะที่เดียวกันก็ยอมรับเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า ให้ความสำคัญในวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ปฏิบัติงานตามแผนงานด้วยความรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เป็นผู้มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน ไม่ย่อท้อเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ต้องการงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์ คิดค้น และพัฒนาแนวคิดในการทำงานใหม่ ๆ และได้รับสถานภาพที่ดี ได้รับเกียรติหรือการยกย่องนับถือภายในบริษัท เนื่องจากพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี เติบโตมาในยุคที่มีการทุจริตคอร์รัปชันเป็นวงกว้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันก็มีการรณรงค์เพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในด้านความซื่อสัตย์ ยุติธรรมและจรรยาบรรณในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนมีการกำหนดนโยบายจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานทุกฝ่ายได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี เป็นพนักงานกลุ่มที่เพิ่งจะเริ่มทำงาน โดยมีอายุงานในสถานประกอบการไม่มาก เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรใดก็พร้อมที่จะเรียนรู้ ยอมรับ และปรับเปลี่ยนไปตามแบบแผนการทำงานหรือวัฒนธรรมขององค์กรได้ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลที่ดีแล้วก็ต้องการผลการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรมด้วย และด้วยความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตได้อย่างง่าย และรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิด ประดิษฐ์ คิดค้นผลิตภัณฑ์ รูปแบบหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ขึ้น โดยมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จสุดท้ายของงาน นอกจากนี้ยังต้องการสถานภาพที่ดี ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร เพราะจะทำให้รู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิณี เทพคำราม (2557) กล่าวว่า ลักษณะของเด็กกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กล้าแสดงออก ขณะที่ จีราวัฒน์ คงแก้ว (2559) กล่าวว่าพนักงานเจนเนอเรชั่นซี ต้องการงานที่หลากหลาย รู้จักคิด รู้จักวางแผน ทำงานหนัก เก่งเทคโนโลยี และมีทักษะที่หลากหลาย ในขณะที่จ๊อบ ดีบี (2560) ได้ให้ข้อมูลจากการสำรวจพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ต้องการให้องค์กรพิจารณาผลงานจากฝีมือจริง ๆ ไม่ใช่ตามระบบอาวุโส

3. จากการวิเคราะห์โครงสร้างโมเดลการวัดของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของความผูกพันต่อองค์กร และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.70 ขึ้นไป) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูด ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ กล่าวคือ พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากโดยการแสดงออกด้านการพูด ด้วยการกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้บุคคลที่เกี่ยวข้องฟังเมื่อมีโอกาส เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือลูกค้า และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพอยู่กับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทุ่มเทในการทำงานและสนับสนุนองค์กรเพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจาก อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ และเป็นการลงทุนจากต่างชาติเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะมีมาตรฐานในการทำงานด้านต่าง ๆ ค่อนข้างสูง มีการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่เป็นระบบ รวมทั้งการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ การจัดสวัสดิการที่หลากหลายให้กับพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลืออาหารกลางวันและอาหารช่วงทำโอที ชุคยูนิฟอร์มแจกฟรี รถรับส่งพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ประกันสุขภาพ

สำหรับพนักงานและครอบครัว เงินช่วยเหลือทุนการศึกษาบุตร การจัดกิจกรรมวันครอบครัว การท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมตามประเพณีไทย เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน เช่น การฝึกอบรมต่าง ๆ ตามลักษณะงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานภายในสามารถสมัครเพื่อทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ภายในได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง การวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน การศึกษาดูงานในต่างประเทศ และทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาพนักงาน เป็นต้น (ผลการสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการ, 2560) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานเจนเนอเรชัน ซี ที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ จีราวัฒน์ คงแก้ว (2559) ที่กล่าวว่า ลักษณะของเจนเนอเรชันซี เป็นผู้ที่ไม่ค่อยจงรักภักดีกับองค์กร และให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงในการทำงานสูง (Job security) แต่ก็พร้อมจะลาออกจากองค์กรได้ง่าย ๆ เมื่อเข้าไปทำงานแล้วมีบางอย่างที่ไม่เป็นไปตามที่คิด

4. จากการวิเคราะห์โครงสร้างโมเดลการวัดของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชัน ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการเคารพสิทธิของผู้อื่น ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และองค์ประกอบ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.70 ขึ้นไป) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการเคารพสิทธิของผู้อื่น พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ กล่าวคือ พนักงานเจนเนอเรชัน ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยแสดงออกทางด้านการให้ความช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานในด้านต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ การเคารพต่อสิทธิของผู้อื่น ด้วยการคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อผู้อื่นจากการปฏิบัติงานของตน การแสดงความมีน้ำใจนักกีฬา ด้วยการอดทนอดกลั้น ไม่แสดงความไม่พอใจออกมาแม้ว่าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ต้องการ รวมถึงการให้ความร่วมมือกับองค์กรในด้านต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ การเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร แม้ว่าจะไม่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองโดยตรง และมีความสำนึกในหน้าที่ ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เนื่องจาก สถานประกอบการในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สถาบันยานยนต์, 2556) เช่น มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีมหรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความ

เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจนักกีฬา รวมทั้งองค์การมีการรณรงค์ส่งเสริมในเรื่องคุณค่า (Valve) ในการทำงานด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ นอกจากนี้ระบบการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542) ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยให้พนักงาน แสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

5. จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธกานต์ มิตรกุล (2559) ที่กล่าวว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ หากค่านิยมของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับค่านิยมขององค์การ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดลชนก โมธรรม (2556) กล่าวว่า ค่านิยมด้านยึดมั่นธรรมมาภิบาล ค่านิยมด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และค่านิยมด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยพัชรา โพธิ์ไพฑูริย์ (2559) กล่าวว่าความสอดคล้องของค่านิยมในการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการดำรงสมาชิกภาพต่อองค์การและ รชยา ภูวดลกิจ (2560) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และการสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและเงื่อนใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 34

6. จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งมนัสชา จันทเขต (2551) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) กล่าวว่าปัจจัยด้านความยุติธรรมใน

องค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

7. จากการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณจิรายพร (2559) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางบวก โดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเท่ากับ 0.78 ซึ่ง วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) กล่าวว่า หนึ่งในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานคือความผูกพันต่อองค์การ โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.49 โดย รุจี อมฤตย์ (2557) กล่าวว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในทิศทางบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และปรกรณ์ ลิมโยธิน (2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการรับรู้ความยุติธรรม ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปปรับใช้

องค์การควรจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างค่านิยมในการทำงานของพนักงานและองค์การ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผลการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ให้ความสำคัญต่อค่านิยมในการทำงานสูงสุด 6 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.92$) ค่านิยมด้านความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิมตามแบบแผนพิธีการ ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.83$) ค่านิยมด้านการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.87$) ค่านิยมด้านความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.88$) ค่านิยมด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.90$) และค่านิยมด้านงานที่มีเกียรติ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้เสนอกิจกรรมโดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน โดยกิจกรรมในกลุ่มที่ 1 เป็นกิจกรรมที่องค์การควรมุ่งเน้นส่งเสริมก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นค่านิยมที่พนักงานให้ความสำคัญมาก ส่วนกิจกรรมในกลุ่มที่ 2 เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน อีก 14 ด้าน

และองค์การควรพิจารณาเลือกกิจกรรมในกลุ่มนี้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ

กลุ่มที่ 1 : กิจกรรมหลักเพื่อส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ซึ่งพนักงานเจนเนอร์เรชั่น ซี ให้ความสำคัญมาก โดยรูปแบบอาจจัดเป็นการฝึกอบรม การสัมมนา หรือการทำกิจกรรมกลุ่มก็ได้ตามความเหมาะสม

1. หลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการคิดนอกกรอบและการคิดเชิงสร้างสรรค์
2. หลักสูตรฝึกอบรมการบริหารเวลาเพื่อวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. หลักสูตรฝึกอบรมวัฒนธรรมองค์การเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. หลักสูตรฝึกอบรมมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จของงาน
5. หลักสูตรฝึกอบรมจรรยาบรรณทางธุรกิจขององค์การ
6. จัดทำ และสื่อสารแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พนักงานได้รับทราบ ซึ่งแนวทางดังกล่าวต้องไม่ยึดหลักอาวุโส แต่ให้ยึดหลักผลของการปฏิบัติงาน
7. จัดทำและสื่อสารค่านิยมในการทำงานขององค์การ ให้พนักงานได้รับทราบ โดยให้มีค่านิยมทั้ง 6 ด้านเป็นองค์ประกอบ โดยพิจารณาค่านิยมในการทำงานของเจนเนอร์เรชั่นอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ค่านิยมในการทำงานของเรา คือ 1. เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2. มุ่งมั่นทุ่มเท เต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของงาน 3. มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 : กิจกรรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ซึ่งพนักงานเจนเนอร์เรชั่น ซี ให้ความสำคัญในลำดับรองลงมา ทั้งนี้ ควรเลือกให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ ได้แก่

1. จัดกิจกรรม CSR เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม พนักงานจะรู้สึกถึงคุณค่าในการสร้างคุณงามความดี
2. การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาภายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกาย ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. กิจกรรม Team building ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน โดยเป็นการจัดนอกสถานที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. จัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงาน ประจำไตรมาส เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง รวมทั้งได้รับรู้สถานะด้านความความมั่นคงของธุรกิจ
5. จัดกิจกรรมข้อเสนอแนะ โดยส่งเสริมให้พนักงานส่งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงาน ทั้งด้านคุณภาพงาน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย สุวีตติการ โดยฝ่ายบริหารต้องมีความจริงใจในการปรับปรุง
6. กิจกรรม Walk Rally เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

7. หลักสูตรฝึกอบรมการคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างเป็นระบบ
8. หลักสูตรฝึกอบรมการเรียนรู้ตนเองและผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและทีมงาน
9. หลักสูตรการฝึกอบรม EQ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้ ในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรดำเนินการณรงค์ส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน ตามกิจกรรมที่แนะนำข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าจะส่งผลในทางส่งเสริมและรักษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดีขึ้น ส่วนในแง่ของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์กรนั้นก็เช่นเดียวกัน เมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานตามกิจกรรมที่ เสนอแนะแล้ว จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลต่อระดับการปฏิบัติหรือ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรดียิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน และเพื่อให้พฤติกรรมดังกล่าวมี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยังคงอยู่ในระดับสูงต่อไปเพื่อให้เกิดประ โยชน์ต่อองค์กร ควรจัด กิจกรรม ด้วยการสื่อสาร ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ให้พนักงานได้รับ ทราบ พร้อมทั้งยกตัวอย่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยทำเป็นโปสเตอร์การ์ดดูน ประชาสัมพันธ์ โดยกำหนดให้ 1 พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อ 1 โปสเตอร์ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่ใช้ความช่วยเหลือ แสดงรูปภาพการช่วยเหลือโดยการจำลองเหตุการณ์ ต่างที่อาจเกิดขึ้นในบริษัท
2. พฤติกรรมเคารพสิทธิของผู้อื่น แสดงรูปภาพการทำงานที่แสดงถึงการเคารพสิทธิ ของผู้อื่น
3. พฤติกรรมมีน้ำใจนักกีฬา แสดงรูปภาพการทำงานที่แสดงออกถึงความมีน้ำใจ นักกีฬา
4. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ แสดงรูปภาพการทำงานที่แสดงออกถึงการร่วมมือร่วม ใจในการปฏิบัติงาน
5. พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ แสดงรูปภาพการทำงานที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ในงาน ทั้งนี้ รูปแบบในการสื่อสาร องค์กรอาจปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การสื่อสารทาง อีเมลล์ การสร้างเป็นแอนิเมชัน หรือการถ่ายทำเป็นวิดีโอสั้น ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจของพนักงาน เป็นต้น

องค์กรควรกำหนดและสื่อสารค่านิยมในการทำงานขององค์กรและภาพถ่ายกิจกรรม ต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดขึ้นต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางอ้อมต่องานด้านการสรรหา เนื่องจากหากค่านิยมขององค์กรใดตรงใจผู้สมัครงานมากที่สุดก็จะทำให้ง่ายในการตัดสินใจ เข้าร่วมงานของผู้สมัครงาน นอกจากนั้นหากองค์กรสามารถสื่อสารถึงค่านิยมในการทำงานด้าน

ต่าง ๆ ออกสู่ภายนอกองค์กร ได้อย่างชัดเจน ก็เปรียบเสมือนว่าเป็นการคัดกรองผู้ที่สนใจในการเข้าร่วมงานกับองค์กรอย่างแท้จริง โดยการสื่อสารสามารถทำได้ ดังนี้

1. สื่อสารผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้
2. จัดกิจกรรม Open house และจัดมุมแสดงค่านิยมในการทำงานขององค์กร
3. เข้าร่วมการจัดงาน Recruitment day และจัดมุมแสดงค่านิยมในการทำงานของ

องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง โดยจะเห็นว่าผลการศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผลการศึกษาอาจนำไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะกับกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อย่างไรก็ตามการศึกษารั้ดต่อไปควรมีการศึกษาพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมเคมี เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบพร้อมทั้งวางแผนในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 การศึกษาวิจัยค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ควรศึกษาในเจนเนอเรชั่น วาย เพิ่มเติม เนื่องจากโครงสร้างประชากรแต่ละเจนเนอเรชั่น ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เจนเนอเรชั่น วาย เป็นเจนเนอเรชั่นที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด

2.3 การศึกษาวิจัยค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ควรศึกษาโดยการเพิ่มตัวแปรสังเกตได้ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542, 19 สิงหาคม). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>
- กลุ่มบริษัทเคไอประเทศไทย. (2560, 4 มกราคม). ผลสำรวจ Total Rewards แบบไหนโดนใจคุณ. เข้าถึงได้จาก www.adecco.co.th: https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/total-rewards-for-gen-me
- กัณฑ์พัฒนา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เงินเนอเรชั่นวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1), 15-26.
- เคชา วัฒนไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.
- จิราพร พถกยานุกุล. (2559, 25 ธันวาคม). Gen Z อาละวาด องค์กรแบบไหนถูกโหลก. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/733128>
- จิราวัฒน์ คงแก้ว. (2559, ธันวาคม). Gen Z อาละวาด องค์กรแบบไหนถูกโหลก. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/733128>
- คลชนก โมธรรม. (2556). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, (หน้า 27-42). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทิวา เทียนเบ็ญจะ. (2558). อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทีซีไอเอ (2560, ธันวาคม). TCIJ ทำความจริงให้ปรากฏ. เข้าถึงได้จาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/12/scoop/7633>

- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเธอร์แลนด์ต่าง ๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 36(138), 40-62.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพงศ์ โพธิ์เจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 5(2), 56-67.
- บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด. (2560). ผลการสำรวจค่าจ้าง และสวัสดิการ. เข้าถึงได้จาก <https://www.hrcenter.co.th/?m=salary>
- บริษัทจัดหางาน จ๊อบ ดีปี จำกัด. (2560, มิถุนายน). 4 แม่เหล็กดึงดูด Gen Y และ Gen Z เข้ามาร่วมงาน. เข้าถึงได้จาก <https://positioningmag.com/1128439>
- บังอร ศิริสัตย์ลักษณ์. (2559). ทุมนมนุษย์ของเงินเนอเธอร์แลนด์ ชี กับความพร้อมในการอยู่ร่วมในสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 5(1), 36-45.
- ปกรณ์ ล้อมโยธิน. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2558). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในธุรกิจโรงแรม. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 13(2), 155-165.
- ปีททมา สิงห์พันธุ์ลเดช. (2559). ความพึงพอใจในการเลือกเป็นพนักงานสัญญาจ้าง กรณีศึกษาบริษัทจัดหางานเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไคกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พงศา บุญชัยวัฒน์ โชติ. (2558, 29 สิงหาคม). HRMBA จุดประกายความคิด เสริมอาวุธด้านบริหารคน. เข้าถึงได้จาก <http://hrmba-pongsa.blogspot.com/>
- พรเทพ แก้วเชื้อ. (มกราคม-มิถุนายน 2560). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 9(1), 210-217.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2551). *Commitment and engagement*. เข้าถึงได้จาก http://www2.ftpi.or.th/th_knwinf_pcorner_detail.php? pdtlid = 668

- พัชรศรี แดงทองคร. (2558, 23 มีนาคม). ความพึงพอใจของพนักงาน: รากฐานสู่ความผูกพัน. (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ผู้อำนวยการสร้าง) เข้าถึงได้จาก www.ftpi.or.th/2015/1823
- พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน ที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานของเจนเนอเรชันต่าง ๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 38(147), 107-137.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา แนวคิดทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียบฝาการพิมพ์.
- ภาวิณี เทพคำราม. (กันยายน 2557). พ่อแม่เลี้ยงลูกอย่างไรในยุคเจน Z. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/25728-พ่อแม่เลี้ยงลูกอย่างไร>
- มนัชา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในคน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รชยา ภูวคตกิจ. (2560). อิทธิพลของเจนเนอเรชันในองค์กร ค่านิยมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่). *สุทธิปริทัศน์*, 31(97), 207-219.
- รุจี อมฤตย์. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การภาครัฐของไทย: ศึกษากรณีข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 12(2), 37-56.
- วรรณพงษ์ เตรียมโพธิ์. (2557). เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การเรียนการสอนสำหรับนักศึกษา Generation Z รุ่นที่ 1. นครปฐม: สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- วิชิต อุ๋อัน. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน. (2560, พฤศจิกายน). *ThaiPR.NET*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/2747759>
- ศรัณญา แสงลิ่มสุวรรณ และสุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 19(2), 77-94.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2559). เจเนอเรชันวายในองค์กร: กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 33(1), 51-75.
- สทาว สารานุกง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สฎายุ ชีระวุฒิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 16(1), 15-28.
- สถาบันยานยนต์แห่งประเทศไทย. (2556, มิถุนายน). *กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์*. เข้าถึงได้จาก <http://thaiauto.or.th/2012/Automotive-Summit/doc/ppt/217/01/10.%20K%20Thavorn.pdf>
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2559). เข้าถึงได้จาก <http://www.pmat.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559, 30 พฤศจิกายน). *โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ ภาคตะวันออก*. เข้าถึงได้จาก <https://www.eeco.or.th/โครงสร้างพื้นฐาน/ภาพรวมโครงสร้างพื้นฐาน>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2560). *ประชากรจากทะเบียนการเกิด การตาย*. เข้าถึงได้จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries01.html>
- สุวรรณณี จริยพร. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข. *วารสาร สมาคมนักวิจัย*, 21(1), 227-238.
- อภิญา อิงอาจ. (2560). *เอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย: การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS รุ่นที่ 3*. เพชรบุรี: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี.

- อรพินทร์ ชูชม. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพัน.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 11(2), 75-79.
- เอออน อีวิท. (2560, 31 ธันวาคม). ปี 2560 คนไทยลาออกจากการงาน 9.6 หมื่น ถึง 1.3 แสนคน/เดือน.
เข้าถึงได้จาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/12/scoop/7633>
- เฮย์กรู๊ป. (2556, พฤศจิกายน). องค์กรยุคใหม่ต้องจ้อพนักงาน?. เข้าถึงได้จาก
<http://www.home.co.th/hometips/detail/75604-องค์กรยุคใหม่ต้องจ้อพนักงาน>
- Anne, H. S. (1992). *The American Heritage dictionary of the English language*. Houghton Mifflin.
- Aon, H. A. (2005). *Aon Hewitt's model of employee engagement*. Retrieved from
<http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.jsp>
- Baron, R. (1990). *Behavior in organizations*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial crading*, 39(2), 98-103.
- Natalie, A. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective ,
continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Douglas, R. M., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of
meaningfulness,safety and availability and the engagement of the human spirit at work.
Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 11-37.
- Gallup Organization. (2013). State of global workplace(online). Retrieved from
<https://www.gallup.com/services/178517/state-global-workplace.aspx>
- George, J. M. J. G. (2002). *Understanding and managing organizational behavior*. New York:
Addison-Wesley.
- Gurchiek, K. (2014). November 19). *Plan now to attract, retain generation Z*. Retrieved from
Society For Human ResourceManagement:<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/gen-z-.aspx>
- Gutmann, P. (2016). *Tackling trends in turnover*. Frankfurt: Mercer.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.) Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Lyons, S. (2003). *An experation of generational values in life and at work*. disserttion, Doctor of Philosophy, Carleton University, Ottawa, Canada.
- McDonald, P., & Gandz, J. (1993). Getting value from shared values. *Organizational Dynamic*, 20(3), 63-77.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Organ, D. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good solidier syndrome*. Massacusetts: Lexinton.
- Podsakoff, P. M. et al. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the oretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Porter, L. W. (1973). Organizational commitment job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609
- Research, I. S. (2004). *Engaged employees drive the bottom line*. Retrieved from [www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement BrochureFinalUS.pdf](http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement%20BrochureFinalUS.pdf)
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit Perfomance, Situational Factor and Employees Attitude in Separate work unit. In *Organizational behavioral and human Performance* (pp. 231-248). California: Personel and Training Research Programs Office, Office of Naval Research.
- Schaufeli, W. B. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory fac. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R.G. (2010). *A beginner guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in content and structure of values: Theoretical advanves and empirical test in 20 contries. *Advancein Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

Sofres, T. N. (2004). *Employees score*. Retrieved from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Super, D. E. (1970). *Occupational psychology*. London: Tavistock.

Vance, R. J. (2006). *Employees engagement and commitment: A guide to understanding measuring and increasing engagement in your organization*. United States of America: SHRM Foundation.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

ตารางที่ ก-1 (ต่อ)

ข้อความ “คุณให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้มากน้อยเพียงใดในการทำงาน”	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
8. ได้เงินเดือนสูง สวัสดิการดี มีความยืดหยุ่น	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
9. ความมั่นคงในงานและองค์กร	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
11. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และผู้เกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12. งานที่มีเวลาให้กับครอบครัว และการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13. งานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14. การปฏิบัติงานตามความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม และเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า	0	1	1	0	1	0.6	ใช้ได้
15. มีความเท่าเทียมกับทุกคน ไม่แบ่งชนชั้น แบ่งเพศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16. มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17. มีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง เช่น สถานที่และเวลาทำงาน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
18. ใช้เหตุผลในการทำงาน ยึดหลักความจริง ตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19. ยึดถือความยุติธรรม ประเมินผลโดยยึดหลักผลงานมากกว่าระบบอาวุโส	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
20. มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อความสำเร็จของงาน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ค่านิยมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่น ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยท่านเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมและสามารถตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

อนึ่ง เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยและเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยขอยืนยันว่าข้อมูลที่ได้อบรมรวมจะถูกปิดเป็นความลับตามหลักจริยธรรมในการวิจัย โดยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และแบบสอบถามมีทั้งหมด 6 หน้า โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ค่านิยมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านให้ถูกต้องมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ปี พ.ศ. เกิด

พ.ศ. 2536 พ.ศ. 2537 พ.ศ. 2538
 พ.ศ. 2539 พ.ศ. 2540 พ.ศ. 2541
 พ.ศ. 2542

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปริญญาตรี
 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ปริญญาโท
 ปวส./อนุปริญญา ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

พนักงานปฏิบัติการ พนักงานสำนักงาน
 หัวหน้างาน รองผู้จัดการ
 ผู้จัดการ อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ประเภทการจ้างงาน

พนักงานประจำ (Permanent) พนักงานสัญญาจ้าง (Sub contract)

6. อายุงาน ณ สถานที่ทำงานปัจจุบัน

น้อยกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 2 – 3 ปี ตั้งแต่ 4 – 5 ปี
 ตั้งแต่ 1 – 2 ปี ตั้งแต่ 3 – 4 ปี ตั้งแต่ 5 – 6 ปี

ส่วนที่ 2 : ค่านิยมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านให้ถูกต้องมากที่สุด

- 5 หมายความว่า ให้ความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ให้ความสำคัญมาก
- 3 หมายความว่า ให้ความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายความว่า ให้ความสำคัญน้อย
- 1 หมายความว่า ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อคำถาม “ คุณให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้มากน้อยเพียงใดในการทำงาน ”	ระดับการให้ความสำคัญ				
	5	4	3	2	1
1. ความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถ					
2. งานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ทักษะความรู้และความพยายามเพื่อให้สำเร็จ					
3. งานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่ซ้ำซากจำเจ ได้เพิ่มทักษะใหม่ ๆ					
4. งานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นหรือสังคม					
5. งานที่ได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					
6. มีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
7. งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ					
8. ได้รับเงินเดือนสูง สวัสดิการดีมีความยืดหยุ่น					
9. ความมั่นคงในงานและองค์กร					
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย					
11. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และผู้เกี่ยวข้อง					
12. งานที่มีเวลาให้กับครอบครัว และการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ					
13. งานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น					
14. การปฏิบัติงานตามความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม และเชื่อฟังผู้ที่อาวุโสกว่า					
15. มีความเท่าเทียมกันทุกคน ไม่แบ่งชนชั้น แบ่งเพศ					
16. มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
17. มีความยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง เช่น สถานที่ เวลา					
18. ใช้เหตุผลในการทำงาน ยึดหลักความจริง ตรงไปตรงมา					
19. ยึดถือคุณธรรม ประเมินผลโดยยึดหลักผลงานมากกว่าระบบอาวุโส					
20. มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อความสำเร็จของงาน					

ส่วนที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านให้ถูกต้องมากที่สุด

- 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายความว่า เห็นด้วยมาก
 3 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
 1 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ “คุณคิดเห็นกับประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใดในการทำงาน”	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณจะแนะนำเพื่อนที่กำลังหางานมาสมัครงานที่องค์กร หากมีตำแหน่งว่าง					
2. คุณจะกล่าวถึงเรื่องที่ดี เกี่ยวกับองค์กร ให้ผู้อื่นฟังเมื่อมีโอกาส					
3. คุณจะรีบชี้แจงทันที หากมีผู้กล่าวถึงองค์กรในคำเสียหาย					
4. คุณจะแสดงออกซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เพื่อความประทับใจของลูกค้า					
5. คุณจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ แม้ว่าจะได้รับการเสนอผลตอบแทนจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า					
6. คุณจะมีภาวะภาคภูมิใจทุกครั้ง เมื่อได้บอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้					
7. คุณมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ					
8. คุณรู้สึกห่วงใย การเปลี่ยนแปลงใดๆ ต่ออนาคตของบริษัท					
9. คุณมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของตนประสบความสำเร็จ					
10. คุณมักจะกระตุ้น โน้มน้าวเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น					
11. คุณพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
12. คุณไม่รู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านให้ถูกต้องมากที่สุด

- 5 หมายความว่า ปฏิบัติทุกครั้ง
- 4 หมายความว่า ปฏิบัติเป็นประจำ
- 3 หมายความว่า ปฏิบัตินานๆครั้ง
- 2 หมายความว่า ปฏิบัติน้อยมาก
- 1 หมายความว่า ไม่เคยปฏิบัติเลย

คำถาม “ในการทำงานคุณปฏิบัติตรงกับหัวข้อเหล่านี้มากน้อยเพียงใด”	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. คุณให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือลูกน้อง					
2. คุณสอนงานเพื่อนร่วมงานของคุณเพื่อให้เขาได้ทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
3. คุณปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนหยุดงาน โดยกระทันหัน แม้ไม่ได้รับการร้องขอ					
4. เมื่อทำงานคุณจะคิดถึงผลกระทบต่อผู้อื่นที่อาจจะได้รับด้วยเสมอ					
5. คุณเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
6. คุณให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียม แม้ว่าจะมีตำแหน่งหรืออาวุโสที่น้อยกว่า					
7. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน คุณมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวเพื่อเรียนรู้					
8. แม้ว่าจะไม่เห็นด้วยและคับข้องใจกับบางเหตุการณ์ แต่คุณก็ยังทำงานด้วยความ เต็มใจอย่างสุดความสามารถ					
9. คุณไม่แสดงอาการ ไม่พอใจ แม้ว่าผลของการทำงานไม่เป็นไปตามที่กำหนด					
10. คุณมักเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรที่จัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ					
11. คุณมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร แม้ไม่ใช่หน้าที่ โดยตรง					
12. คุณมักจะไม่ปฏิเสธ เมื่อได้รับการร้องขอให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ประจำ					
13. คุณปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
14. ในการทำงานคุณจะคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าที่ได้รับจากการใช้ ทรัพยากรขององค์กร					
15. คุณมักจะทำงานจนกว่าจะแล้วเสร็จ แม้ว่าจะใช้เวลาเกินกว่าเวลาทำงานปกติ					

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน (WV)	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. งานที่หน้าสนใจ	1	0.80
2. งานที่ท้าทาย	1	0.78
3. เรียนรู้สิ่งใหม่	1	0.78
4. สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ	1	0.77
5. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ	1	0.79
6. มีหน้าที่รับผิดชอบและความเป็นอิสระ	1	0.79
7. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้น ออกแบบ	1	0.79
8. เงินเดือนสูง สวัสดิการดี	1	0.79
9. ความมั่นคงในงานและองค์กร	1	0.78
10. สภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวกสบาย	1	0.77
11. ความสัมพันธ์ในสังคม	1	0.79
12. มีเวลาให้ครอบครัว และงานอดิเรก	1	0.78
13. สถานภาพภายในบริษัท	1	0.78
14. ความเชื่อวัฒนธรรมดั้งเดิม แบบแผน พิธีการ	1	0.78
15. มีความเท่าเทียมกัน ยึดหลักผลงาน	1	0.78
16. การวางแผนการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ	1	0.78
17. มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	1	0.78
18. ความมีเหตุผล ยึดหลักความจริง	1	0.78
19. ความยุติธรรม จริยธรรม	1	0.78
20. ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อผลสำเร็จของงาน	1	0.78
รวมทั้งฉบับ	20	0.79

ตารางที่ ค-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. ความผูกพันด้านการพูด	4	0.78
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	4	0.78
3. ความผูกพันด้านมุ่งมั่นตั้งใจ	4	0.77
รวมทั้งฉบับ	12	0.89

ตารางที่ ผ-6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ความเชื่อมั่น
1. พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	3	0.76
2. พฤติกรรมกรเคารพสิทธิของผู้อื่น	3	0.74
3. พฤติกรรมกรมีน้ำใจนักกีฬา	3	0.77
4. พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	3	0.70
5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่	3	0.93
รวมทั้งฉบับ	15	0.88