

ธรรมรัตน์ อยู่พรต

นักศึกษาโครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ
เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่าง ๆ Effect of Work Values on Organizational Citizenship Behavior among the Generations

บทคัดย่อ

Dานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชัน และความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยใช้สถิติเชิงปริมาณในการวิจัย (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชันวาย เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ตามลำดับ (2) ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชันแตกต่างกันซึ่งพบความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันวายและเบบี้บูมเมอร์ส

คำสำคัญ : ค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เจนเนอเรชัน

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) to study level of work value among generations 2) to study the correlation between workvalues and organizational citizenship behavior among generations. The participants were 400 private employees in Bangkok. This study is quantitative research which uses questionnaires to be the instrument to collecting data.

The results show that (1) All generations were the same pattern of work value in this order : Self – transcendent, openness to change, self – enhancement and conservation (2) Self – transcendent, openness to change and self – enhancement of work values correlates positively with organizational citizenship behavior in this order : self – transcendent, openness to change and self – enhancement. And self – transcendent was different between Baby boomer and generation Y but conservation of work values was no correlates with organizational citizenship behavior.

Keywords: Work Values, Organizational Citizenship Behavior, Generations

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่าง ๆ

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรมีพนักงานหลายเจนเนอเรชันทำงานร่วมกันคือ เบบี้บูมเมอร์สเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ซึ่งแต่ละกลุ่มมีทั้งลักษณะเด่น ค่านิยม ทักษะคติ พฤติกรรมความคาดหวัง รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน (ดาร์ราตันน์ เช้มจร, ออนไลน์, 2552) เมื่อพนักงานที่มีความหลากหลายเหล่านี้ทำงานร่วมกันในองค์กร บ่อยครั้งจึงเกิดการกล่าวถึงพนักงานรุ่นใหม่ว่า ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่มีสัมมาคารวะ ใช้โทรศัพท์และคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เบื่องหลังคำกล่าวทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ความผิดหวังที่อีกฝ่ายไม่ได้เป็นอย่างที่ผู้พูดคิด นานวันเข้าก็อาจบ่มเพาะเป็นความไม่พอใจซึ่งกันและกัน เป็นความขัดแย้งหรืออาจกลายเป็นปัญหาการทำงานร่วมกันในที่สุด (รัฐภา อธิสนธิสกุล, 2553)

ประเด็นปัญหาดังกล่าวมีการศึกษาวิจัยในต่างประเทศจำนวนมากเพื่ออธิบายและทำความเข้าใจความแตกต่าง โดยประเด็นดังกล่าวเรียกว่า ประเด็นเจนเนอเรชัน (Generational Differences) เจนเนอเรชันคือ กลุ่มหรือรุ่นของคนที่เกิดในช่วงเวลาหรือปีเกิดใกล้เคียงกันจึงประสบหรืออยู่ในช่วงที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันและเหตุการณ์เหล่านั้นนำไปสู่รูปแบบการดำเนินชีวิตร่วมกันนักวิจัยและนักวิชาการกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของเบบี้บูมเมอร์ส ว่ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างมาก (Glass, 2007) ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ กระบวนการในการทำงาน ชอบการทำงานที่มั่นคงและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (Raths,1999) ซึ่งหากพิจารณาถึงสภาพสังคมของประเทศอเมริกา ในยุคนั้นจะเป็นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่มีการเกิดของประชากรสูง เมื่อเข้าสู่การทำงานจึงทำให้เบบี้บูมเมอร์สมีการแข่งขันในการทำงานสูง

ต่อมาในยุคของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ที่เกิดและเติบโตในช่วงที่ประเทศอเมริกาเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการดำเนินชีวิต การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงทำให้เจนเนอเรชันเอ็กซ์สามารถยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นตัวของตัวเองและความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าเบบี้บูมเมอร์ส (Zemke et al., 2000) ชอบทำงานอย่างอิสระ ไม่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา ชอบความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน เนื่องจากเจนเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากเรื่องงาน เช่น การพักผ่อน ครอบครัว หรือความสนใจอื่น ๆ ที่มีความสำคัญพอ ๆ กับงาน (Karp et al, 2002) นอกจากนี้เจนเนอเรชันเอ็กซ์พยายามที่จะปรับปรุงทักษะการทำงาน รวมถึงโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน (Tulgan,1996) จะเห็นได้ว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีความแตกต่างจากเบบี้บูมเมอร์สคือ เจนเนอเรชันเอ็กซ์เปิดรับและเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความสามารถในเรื่องของเทคโนโลยี รวมถึงมีความกระตือรือร้นที่จะเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ และนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน (Tulgan,1996; Zemke et al., 2000)

ส่วนยุคของเจนเนอเรชันวายในประเทศอเมริกาเริ่มให้ความสำคัญและกล่าวถึงประเด็นเจนเนอเรชันวายจากด้านการตลาด เนื่องจากเกิดกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่มีกำลังซื้อและมีการศึกษาที่สูงขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับเจนเนอเรชันเอ็กซ์คือ มีความเป็นตัวของตัวเองและความเชื่อมั่นในตนเอง (Zemke et al., 2000) แต่เจนเนอเรชันวายมีการศึกษาที่สูงขึ้นและมีความเป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Tulgan, 1996) นอกจากนี้เจนเนอเรชันวายชอบการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน (Zemke et al., 2000) สามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ซึ่งจากพฤติกรรมการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย จึงทำให้เบบี้บูมเมอร์สมองว่าทั้งสองเจนเนอเรชันไม่ค่อยมีความอดทนไม่ทุ่มเทให้กับการทำงาน

ซึ่งแนวคิดและการศึกษาประเด็นเจนเนอเรชันส่วนใหญ่มาจากบริบทของประเทศแถบตะวันตก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศอเมริกา หากพิจารณาแนวคิดความเป็นมาประเด็นเจนเนอเรชันของมานน์ไฮม์ (Mannheim, 1952) ที่กล่าวว่าบุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกันแนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่ง ๆ ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ๆ ซึ่งความเป็นจริงแล้วการศึกษาทางวิชาการแขนงนี้ได้ถูกจัดทำขึ้นภายใต้บริบทของประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น โดยมีพื้นฐานมาจากประวัติศาสตร์ทางการเมือง

และวัฒนธรรม ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงไม่สามารถยึดถือแนวคิดเจเนเนอเรชั่นของอเมริกาได้ เช่น ขณะที่ประเทศอเมริกากำลังสั่งสมอิทธิพลและก้าวเป็นประเทศมหาอำนาจของโลก ประเทศไทยเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงและการแย่งชิงอำนาจทางการเมือง จึงทำให้คนที่เติบโตในประเทศอเมริกาและไทยมีประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน การศึกษาประเด็นเจเนเนอเรชั่นแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละเจเนเนอเรชั่นที่มาจากความคิดความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในประเทศไทยก็มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวิถีการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งหล่อหลอมที่ทำให้เกิดความแตกต่างของเจเนเนอเรชั่น อีกทั้งการศึกษาในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดจากตะวันตกและการศึกษายังไม่แพร่หลาย จึงเป็นที่มาของการศึกษาเจเนเนอเรชั่นในประเทศไทย

หากพิจารณาถึงสาเหตุเพื่อทำความเข้าใจเจเนเนอเรชั่นต่าง ๆ ควรศึกษาจากสาเหตุทางด้านจิตใจคือ ค่านิยมในการทำงานเพราะค่านิยมเป็นเสมือนตัวตัดสินใจ กำหนด หรือผลักดันให้พฤติกรรมโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ค่านิยมจึงเป็นพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใต้พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์ (สุนทรื โคมิน และสนธิ สมัครการ, 2522) และการดำเนินชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่การทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนเป็นกิจกรรมที่บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการในด้านวัตถุคือ สามารถให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) อีกทั้งยังถือเป็นการตอบสนองความต้องการทางสังคม การทำงานจึงเป็นสิ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ของสังคมต้องปฏิบัติในชีวิต (Steer, 1977) และที่สำคัญเมื่อองค์การมีหลายเจเนเนอเรชั่นทำงานร่วมกัน จึงเกิดค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันตามแนวคิดเจเนเนอเรชั่นที่กล่าวไปข้างต้น จึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาทำความเข้าใจค่านิยมในการทำงานของเจเนเนอเรชั่นต่าง ๆ

นอกจากการศึกษาค่านิยมในการทำงานเพื่ออธิบาย ทำความเข้าใจคนต่างเจเนเนอเรชั่นที่ทำงานร่วมกันในองค์กรแล้วยังควรหาแนวทางการพัฒนาส่งเสริมการทำงานของพนักงานในองค์กรอีกด้วย นั่นคือ การส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยทำให้การติดต่อประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เพิ่มเสถียรภาพการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีให้แก่องค์กร (Borman, 2004) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญคือ เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (อาภาภรณ์ พิทักษ์กำพล, 2546)

1. ด้านผลสำเร็จของงานพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้พนักงานทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเกิดผลสำเร็จของงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพจากการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลสำเร็จขององค์กรโดยพิจารณาจากระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Yen and Niehoff, 2001) และมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน (Podsakoff and Mackenzie, 1994)

2. ด้านความร่วมมือในการทำงาน (Organ, 1988) พนักงานจะแบ่งปันข้อมูลอุปกรณ์ทรัพยากรช่วยสอนงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานใหม่ช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีงานล้นมือตอบสนองต่อความขัดแย้งได้อย่างนุ่มนวล รวมถึงการแสดงออกถึงความชื่นชมสมาชิกภายในกลุ่มการทำงานของตนต่อบุคคลภายนอก

3. ด้านความเป็นพลเมืองดี (Organ, 1988) เป็นความร่วมมือภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรถือเป็นการดึงศักยภาพและความร่วมมือของพนักงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมโดยไม่ต้องร้องขอการให้ข้อมูล คำแนะนำหรือร่วมตัดสินใจในเวลาที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถโต้แย้ง แสดงความเห็นได้อย่างมีเหตุผลรับฟังทัศนะหรือความคิดเห็นจากบุคคลอื่น

องค์กรล้วนประกอบด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ และจากที่กล่าวข้างต้นจะพบว่า องค์กรในปัจจุบันมีคนต่างเจเนเนอเรชั่นทำงานร่วมกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน เนื่องจากการแสดงออกทางพฤติกรรมมาจากค่านิยมในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีความคิดหรือความเชื่อแบบใดก็จะแสดงพฤติกรรมออกมา พฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมความร่วมมือการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรไม่ควรมองข้ามเพราะในการปฏิบัติงานล้วนต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนช่วยกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

การศึกษาค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคนต่างเจนเนอเรชั่น ก็เพื่อทำความเข้าใจนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ลดความขัดแย้งของคนต่างเจนเนอเรชั่นในองค์กร รวมถึงเป็นแนวทางในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป

บททวนวรรณกรรม

1) แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

มานน์ไฮม์ (Mannheim, 1952) กล่าวไว้ถึงแนวคิดความเป็นมาของเจนเนอเรชั่น ว่าบุคคลต้องประสบกับเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้เกิดการรวมตัวกันเป็นรุ่นเดียวกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่ง ๆ ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ๆ

แนวคิดและความเป็นมาของการจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นเกิดขึ้นที่ประเทศอเมริกาโดยแต่ละเจนเนอเรชั่นเกิดและเติบโตในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันดังนี้

- เบบี้บูมเมอร์ส

เบบี้บูมเมอร์ส เป็นรุ่นที่มีการเกิดของประชากรเป็นจำนวนมากในประวัติศาสตร์อเมริกาภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เนื่องด้วยขนาดและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ รวมทั้งความเป็นตัวตนส่งผลต่อสังคมอเมริกาและสังคมต่าง ๆ ทั่วโลก (Glass,2007)

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส เช่น การเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิทธิของพลเมืองสิทธิสตรีวิกฤตการณ์ขีปนาวุธคิวบา (The Cuban Missile Crisis) การเผชิญหน้าทางทหารระหว่างประเทศอเมริกา กับสหภาพโซเวียตและประเทศคิวบา สงครามเย็นอยู่ในช่วงความตึงเครียดจนเกือบจะกลายเป็นสงครามปรมาณู เหตุการณ์ครั้งนี้ถือเป็นหนึ่งในการเผชิญหน้าครั้งสำคัญในสงครามเย็นนอกจากการปิดล้อมเบอร์ลิน สงครามเวียดนาม ในช่วงปี พ.ศ. 2503ประเทศอเมริกาถูกเรียกว่าเป็นยุคของบุปผาชน เมื่อชนชั้นแรงงานหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สามารถพัฒนาตนเองเป็นชนชั้นกลางของประเทศจากความมั่งคั่ง จึงทำให้วัยรุ่นเกิดความฟุ้งเฟ้อกลายเป็นกลุ่มคนที่ไม่ต้องเผชิญกับความยากไร้ พอมากขึ้นก็เกิดกระแสต่อต้านลัทธิวัตถุนิยม วัยรุ่นในสมัยนั้นต่างแยกตัวออกจากสังคมเรียกตัวเองว่า ฮิปปีหันหน้าเข้าหาดนตรีและยาเสพติด แสวงหาความรัก อิสระเสรีและความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเขาคิดว่าหาไม่ได้แล้วในสังคมกระแสหลักและเป็นยุคที่เริ่มมีการส่งยานอวกาศไปดวงจันทร์

- เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ที่มาของคำว่า เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มาจากผลงานภาพถ่ายสงครามกลางเมืองในสเปนและสงครามโลกครั้งที่ 2 ของโรเบิร์ตคาปา (Robert Capa) โดยนำเสนอโครงการถ่ายภาพซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่วัยรุ่นทั่วโลก ซึ่งใช้คำว่า เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นครั้งแรกช่วงต้นปี พ.ศ. 2493 จากโครงการการสำรวจชีวิตของคนอายุ 20 ปีในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมาเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงเป็นคำที่มีความหมายแสดงถึงกลุ่มของวัยรุ่นที่ดูภายนอกจะเป็นกลุ่มคนที่ขาดอัตลักษณ์ของตนเองเผชิญกับความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจน (Ulrich, 2003) ต่อมาในปี พ.ศ. 2506 และ 2507 คำว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นคำเรียกที่ใช้ในการศึกษาระดับชาติเรื่องทัศนคติและความคิดเห็นของวัยรุ่น ซึ่งจัดทำขึ้นโดยซาลส์แฮมบริทและเจน เดเวอร์สัน (Charles Hamblett and Jane Deverson) แต่เดิมนั้นได้จัดทำขึ้นเพื่อนิตยสารผู้หญิงในสหราชอาณาจักร แต่ปรากฏว่าสำเนาตีพิมพ์ที่เปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการค้นพบไม่สามารถตีพิมพ์ได้ (Paterson, 2006) เนื่องจากวัยรุ่นแสดงความคิดเห็นถึงเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน ไม่เชื่อในพระเจ้า ไม่ชอบพระราชินี ไม่เคารพพ่อแม่ แต่เดเวอร์สันยังคงสนใจประเด็นดังกล่าว หลังจากนั้นเดเวอร์สันได้ร่วมงานกับแฮมบริทและได้เขียนหนังสือ ซึ่งถือว่าเป็นเล่มแรกในทางสังคมวิทยาและเป็นที่ยอมรับอย่างสูงสุด (Anushka & Vanessa, 2005) งานวิจัยดังกล่าวตีพิมพ์ออกมาในรูปแบบหนังสือ การใช้รูปแบบตัวอักษรที่หลากหลาย สันนิษฐานได้ว่าเพื่อสะท้อนถึงมุมมองที่หลากหลาย หน้าปกมีรูปของวัยรุ่น กำลังพูดถึงการศึกษา การแต่งงาน เงิน เพลงยอดนิยม การเมือง

พ่อแม่ ยาเสพติด เครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ พระเจ้า เพศสัมพันธ์ ห้องเรียน ลีลา ความคิดแปลก ๆ และการมีชีวิตอยู่เพื่อความตื่นเต้น (Paterson, 2006) เนื้อหาในหนังสือได้ระบุว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นกลุ่มแรกที่เผชิญหน้ากับช่วงปลายของระบบทุนนิยม วัฒนธรรมที่ผสมผสานรูปแบบเก่าและใหม่การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ “สิ่งของ คน และความคิด” และ “อิทธิพลทางสังคมและวิทยาศาสตร์” ได้กำหนดบุคลิกของสิ่งรอบข้างให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร เป็นการคุกคามกระบวนการที่เป็นไปอย่างช้า ๆ ของธรรมชาติและชีววิทยา ซึ่งกลุ่มวัยรุ่นเหล่านี้ไม่มีความเป็นตัวตนที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัวหรือเข้าใจได้ง่าย พวกเขาเหนื่อยอ่อนจากกระแสความเร็วของการปฏิวัติทางวัฒนธรรม อັลลัทธิของพวกเขามาหมดไปก่อนวัยอันควร (Ulrich ,2003, p.10)

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เช่น การเพิ่มขึ้นของรายการโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โรคเอดส์ บริษัทจำนวนมากลดขนาดลง สังคมแบบอนุรักษนิยม ปัญหาเศรษฐกิจ นโยบายต่างประเทศและระยะเวลาของประวัติศาสตร์อเมริกาเปลี่ยนที่รู้จักในฐานะยุคเรแกน (Reagan Conservatism) การทำลายกำแพงเบอร์ลิน การจลาจลในลอสแอนเจลิสและการเริ่มต้นของยุคที่มีวีดีโอเกมส์ (Lieber, 2010)

- เจนเนอเรชันวาย

เจนเนอเรชันวายเริ่มได้รับความสนใจจากมุมมองทางการตลาด โดยกล่าวถึงเจนเนอเรชันวายคือ กลุ่มคนซึ่งปัจจุบันได้เติบโตและกลายเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ทางการตลาดที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากมีเพศหญิงมากขึ้น มีการศึกษาที่สูงขึ้น จึงทำให้ผู้หญิงสามารถหารายได้จนอาจจะเทียบเท่ากับผู้ชาย ส่งผลให้ครอบครัวยอมมีกำลังซื้อที่เพิ่มมากขึ้น (Francesse, 2003) กลุ่มเจนเนอเรชันวายได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเข้าถึงคอมพิวเตอร์ตั้งแต่สมัยประถม เรียนรู้วิธีการหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตามเจนเนอเรชันวายเติบโตขึ้นในขณะที่สังคมมีการก่อการร้ายในประเทศอเมริกา แต่ไม่มีการอธิบายถึงความชัดเจนในขอบเขตของเชื้อชาติและชาติพันธุ์ เนื่องจากพวกเขาเป็นรุ่นที่มีหลากหลายเชื้อชาติมากที่สุดในประวัติศาสตร์อเมริกา (Glass, 2007)

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคของเจนเนอเรชันวาย เช่น โอกลาโฮมาถูกระเบิด (The Oklahoma City Bombing) เหตุการณ์ไฟไหม้คิม (Waco Massacre) เกิดจากนิกายศาสนา Branch Davidian Seventh Day Adventist Church ก่อตั้งขึ้นในเมืองลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งแยกตัวมาจาก Seventh-Day Adventist Church เมื่อมีสาวกเพิ่มมากขึ้น ผู้นำนิกายนี้จึงไปสร้างนิกายศาสนาบนยอดเขาห่างจากเมืองเวโก รัฐเท็กซัส โดยตั้งชื่อ นิกายของตัวเองว่า Branch Davidian เมื่อกรมสรรพสามิตของอเมริกา พยายามขอเข้าคั่นนิกายแห่งนี้จึงเกิดการยิงตอบโต้กันจนบาดเจ็บล้มตายทั้งสองฝ่ายจนเกิดไฟไหม้ในนิกาย เหตุการณ์ความรุนแรงในโรงเรียน ยุคดิจิทัล การล้มละลายของบริษัทพลังงานเอนรอนและบริษัทอื่น ๆ (Enron and Other Corporate Scandals) รายการเรียลลิตี้ เหตุการณ์วินาศกรรม 9/11 และหลังจากนั้นได้เกิดสงครามการต่อต้านการก่อการร้าย (The U.S.-Led War on Terror) สังคมออนไลน์ (Social Networking) (Lieber, 2010)

แนวคิดของการจัดกลุ่มเจนเนอเรชันในประเทศต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเทศอเมริกาจากแนวคิดและความเป็นมาของการจัดกลุ่มที่กล่าวไปข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ เบบี้บูมเมอร์คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงที่มีการเกิดของประชากรสูงภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์คือ กลุ่มคนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการดำเนินชีวิต เช่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน ไม่เชื่อในพระเจ้า ไม่เคารพพ่อแม่ ส่วนเจนเนอเรชันวายคือ เริ่มได้รับความสนใจและการกล่าวถึงในด้านการตลาด เนื่องจากเกิดกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่มีกำลังซื้อเพิ่มขึ้นและมีการศึกษาที่สูงขึ้น

ประเทศอังกฤษจากการศึกษาของเพนนาเรเสิร์จทีม (Penna research team, 2008) สามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สอยู่ในช่วงประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจและการปฏิวัติสมัยนิยม ยุคของเจนเนอเรชันเอ็กซ์เกิดการประท้วงของสหภาพแรงงาน วิกฤตฟองสบู่อสังหาริมทรัพย์ เศรษฐกิจถดถอย บริษัทจำนวนมากต้องจ่ายเงินชดเชยเพื่อให้ออกจากงาน ส่วนในยุควัยของเจนเนอเรชันวาย เทคโนโลยีเริ่มมีบทบาท สถาบันการศึกษามีสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น เศรษฐศาสตร์แบบซิลิคอนคือ สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาถูกลง

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

ประเทศอินเดียจากการศึกษาของมาโนชและไบจารา (Manoj Kumar Dash and Bijaya Kumar Panda, 2010) สามารถสรุปได้ดังนี้ เบบี้บูมเมอร์สอยู่ในช่วงปรับเปลี่ยนสู่เศรษฐกิจแบบสังคมนิยม การปฏิวัติเขียว วิทยาลัยอินเดียได้รับอิทธิพลส่วนใหญ่จากครอบครัว/วรรณะที่มีค่านิยมว่า ความสำเร็จคือ การออกจากประเทศอินเดียไปศึกษาต่อระดับสูงหรือทำงานที่ประเทศอเมริกาหรืออังกฤษ ในช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีการลดอำนาจอำมาตยาธิปไตย เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงมีความคิดว่าชีวิตอุดมไปด้วยประชาธิปไตย เกิดความหลากหลายของมุมมอง ทักษะ การกดขี่ของระบบวรรณะหมดไปเพราะการศึกษา ส่วนเจนเนอเรชั่นวายเป็นช่วงที่มีชนชั้นกลางเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เกิดความต้องการสินค้ามากขึ้นและประเทศอินเดียกลายเป็นแหล่งการศึกษาที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยกย่องด้านเทคโนโลยี

ประเทศจีนจากการศึกษาของซันและวัง (Jiaming Sun and Xun Wang, 2010) สามารถสรุปได้ดังนี้ ในช่วงของเบบี้บูมเมอร์สอยู่ในช่วงนโยบายก้าวกระโดด การรณรงค์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมล้มเหลว ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากสังคมนิยมคอมมิวนิสต์มาเป็นอุตสาหกรรมภายใต้ลัทธิคอมมิวนิสต์ ส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในช่วงปฏิวัติทางวัฒนธรรม เกิดความวุ่นวายทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ด้วยการปลุกฝังแนวคิดสังคมนิยมคติ ทำให้วัยรุ่นจำนวนมากเข้าร่วมยุวชนแดงเพื่อพิทักษ์ลัทธิคอมมิวนิสต์ และเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในช่วงเริ่มต้นการปฏิรูปเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงถ่ายโครงสร้างทางสังคมจากเศรษฐกิจที่เข้มงวดเป็นเศรษฐกิจที่เป็นไปตามกลไกตลาด

จะเห็นว่าการจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นเกิดจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวิถีการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยจึงนำมาใช้พิจารณาการจัดกลุ่มของประเทศไทย ซึ่งยังไม่มีผู้ทำการแบ่งไว้อย่างชัดเจน ส่วนใหญ่นักวิชาการและนักวิจัยใช้เกณฑ์การจัดกลุ่มตามแนวคิดของตะวันตก โดยใช้เกณฑ์อายุหรือปีเกิดอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นเช่นเดียวกับแนวคิดของตะวันตก

การจัดกลุ่มเจนเนอเรชั่นของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 เจนเนอเรชั่นได้ดังนี้

เบบี้บูมเมอร์ส (พ.ศ. 2475-2503) อยู่ในช่วงที่การเมืองของไทยขาดความมั่นคง เกิดการปฏิวัติ รัฐประหาร ในเรื่องของจำนวนการเกิดก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากยังไม่มีคุมกำเนิด การวางแผนครอบครัวหรือวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ทางด้านการแพทย์

เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (พ.ศ. 2504-2520) อยู่ในช่วงที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายในคือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่มีการเริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504) ประเทศไทยจึงได้เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของประเทศอื่น ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีทางด้านข่าวสาร ทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกขึ้น เศรษฐกิจของไทยภายหลังจากการวางแผนพัฒนาฯ กลายเป็นเศรษฐกิจแบบเปิด ติดต่อด้านขายกับต่างประเทศมากขึ้น ฟังพาเศรษฐกิจโลก ภาวะด้านสังคมอื่น ๆ ก็ต้องปรับตัวหรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ รวมทั้งวัฒนธรรมไทยก็เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

เจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ. 2521-2540) เกิดและเติบโตในช่วงที่มีความเจริญของสังคมเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตย และประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยังเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกิดผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์ อาชญากรรม โสเภณี สิ่งแวดล้อม เป็นต้น ส่วนแนวทางหนึ่งที่รัฐใช้ในการแก้ปัญหาเรื่องคนคือ การให้การศึกษา ส่งผลให้คนรุ่นหลังมีการศึกษาที่สูงขึ้น

2) แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานตามแนวคิดของชวาร์ทซ์ (Schwartz) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความคิดและการกระทำที่เป็นอิสระของตนเอง และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยทิศทางของตน (Self – Direction) การกระตุ้น (Stimulation) และสุขนิยม (Hedonism)

- ทิศทางของตน (Self – Direction) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการที่เกิดจากภายในเรื่องการควบคุมการเรียนรู้ และการปฏิสัมพันธ์ที่เป็นอิสระ เช่น การมีอิสระทางความคิดและการกระทำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งต่างๆตามแนวทางของตนเอง การตั้งเป้าหมายและเลือกเส้นทางเดินของตนเอง

- การกระตุ้น (Stimulation) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความตื่นเต้น ความแปลกใหม่ และความท้าทายในชีวิต อาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปตามการให้ความสำคัญกับค่านิยมการกระตุ้น ประสบการณ์ทางสังคมและบุคลิกภาพ

- สุขนิยม (Hedonism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการใช้ชีวิตด้วยความสุขความสนุกสนาน การมีช่วงเวลาที่ดีและกระทำสิ่งต่าง ๆตามที่ตนเองรู้สึกพึงพอใจ

2. การอนุรักษ์ (Conservation) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการทำตามข้อกำหนดหรือข้อบังคับ การรักษาการปฏิบัติแบบดั้งเดิมและความมั่นคง ประกอบด้วย ความปลอดภัย (Security) การคล้อยตาม (Conformity) และประเพณี (traditional)

- ความปลอดภัย (Security) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่คำนึงถึงความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งค่านิยมความปลอดภัย มี 2 องค์ประกอบคือ ค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของบุคคล เช่น การมีสุขภาพที่ดี สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ส่วนค่านิยมที่เกิดต่อความปลอดภัยของสังคม เช่น การทำงานที่มีความมั่นคง

- การคล้อยตาม (Conformity) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ควบคุมอาการที่แสดงออก โดยปฏิบัติตามบรรทัดฐานหรือความคาดหวังของสังคม เพื่อป้องกันการก่อให้เกิดความไม่สบายหรือมีอันตราย เช่น การเคารพและเชื่อฟังผู้ที่อาวุโส การมีวินัยในตนเอง

- ประเพณี (Traditional) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ให้ความเคารพ และยอมรับในขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมแบบเดิมในการทำงาน บุคคลจึงยอมรับและปฏิบัติตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา

3. การพัฒนาตนเอง (Self – Enhancement) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการแสวงหาความสำเร็จและการมีอำนาจเหนือผู้อื่น ประกอบด้วย อำนาจ (Power) และความสำเร็จ (Achievement)

- ความสำเร็จ (Achievement) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จที่มาจากความสามารถของบุคคล การแสดงให้เห็นว่าตนมีความสามารถ และคนในองค์กรเห็นถึงความสำเร็จเหล่านั้น

- อำนาจ (Power) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีสถานะ ศักดิ์ศรีในสังคม และมีการควบคุมหรือการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและทรัพย์สิน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การใช้สิ่งของที่มีราคาแพงเพื่อแสดงสถานะทางสังคม

4. การเข้าใจผู้อื่น (Self – Transcendent) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการยอมรับความเท่าเทียมของผู้อื่นและคำนึงถึงสวัสดิการ ประกอบด้วย ความเมตตากรุณา (Benevolence) และความเป็นสากล (Universalism)

- ความเมตตากรุณา (Benevolence) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำสิ่งที่ดี เจตนาดีให้กับผู้ที่ใกล้ชิด การคำนึงถึงสวัสดิภาพของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้การทำงานกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

- ความเป็นสากล (Universalism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการการอยู่รอดของบุคคลและกลุ่ม แต่บุคคลจะเกิดความต้องการเหล่านี้ เมื่อบุคคลพบกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตน หากบุคคลไม่สามารถยอมรับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตนและการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะนำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดผลเสียต่อตนเอง และการตระหนักถึงความขาดแคลนของทรัพยากรทางธรรมชาติ อีกทั้งหากไม่สามารถปกป้องสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติจะนำไปสู่การทำลายทรัพยากร

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

การศึกษาค่านิยมในการทำงานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของชวาร์ทซ์ (Schwartz) เนื่องจาก

- เป็นการหาค่านิยมที่มีความครอบคลุมที่สุดและบทสรุปของโครงสร้างค่านิยมมีความทันสมัย เนื่องจากมีความสอดคล้องจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานของเจนเนอเรชั่น และเห็นได้จากมีผู้วิจัยศึกษาค่านิยมในการทำงานของเจนเนอเรชั่นในต่างประเทศโดยใช้เครื่องมือของชวาร์ทซ์ เช่น งานวิจัยของลียงและคณะ (Lyons et al., 2007) ราลสตันและคณะ (Ralston et al., 1999) และเอจรีและราลสตัน (Egri and Ralston, 2004)

- เครื่องมือของชวาร์ทซ์ ใช้ในการศึกษาวิจัยทางการศึกษาและทางการแพทย์ในกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วัยรุ่นที่อายุ 15 ปีขึ้นไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ (Verkusalo et al., 2009) ซึ่งสามารถเชื่อถือได้ในความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกัน (Schwartz, Struch, & Bilsky, 1990) รวมถึงสามารถทำนายพฤติกรรมได้ (Bardi & Schwartz, 2003)

- โครงสร้างของชวาร์ทซ์ได้รับการสนับสนุนในกลุ่มตัวอย่างจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Schwartz, 2005) และมีความสอดคล้องกับหลาย ๆ วัฒนธรรม (Schwartz & Sagiv, 1995, p. 113) รวมถึงอาซีฟ (Koivula & Verkasalo, 2006) อายุ เพศ ภูมิภาคหลังทางเศรษฐกิจ-สังคม การเมือง ภูมิภาคหลังการศึกษาที่แตกต่างกัน (Verkusalo et al., 2009)

3) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988) แบ่งออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นในองค์กร เมื่อเกิดปัญหาหรือพวกเขาเหล่านั้นต้องการ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาในการทำงาน

2. พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ทำทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพบน้อมบุคคลอื่น เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การทำงานในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งในการทำงานทุกคนอาจต้องประสบกับการอดทนต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ ยุ่งยากหรือเครียด

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทางการเมืองขององค์กร เช่น การเป็นผู้สนับสนุนที่ดีในการเข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ การพัฒนาองค์กร การติดตามข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร และการเสนอความคิดเห็นในช่วงเวลาและสถานการณ์ที่เหมาะสม เป็นต้น

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กรโดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ เช่น ตรงต่อเวลา การประหยัดพลังงาน ดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร รวมถึงการแสดงออกถึงการทำงานที่เกินมาตรฐานกำหนด

ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1988) เนื่องจากแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในต่างประเทศมีการศึกษาเป็นระยะเวลามากกว่า 20 ปี ซึ่งได้รับความสนใจจากผู้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานในองค์กรและมีแนวโน้มที่ใช้ในการศึกษามากขึ้น นอกจากนี้ภายหลังที่ออร์แกน (Organ, 1988) ได้บัญญัติคำว่าพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่ออธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติต่อองค์กร และทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ แนวคิดดังกล่าวนี้ได้รับความสนใจเนื่องมาจาก

- แนวคิดของออร์แกนมีประวัติยาวนาน รวมทั้งงานวิจัยได้รับการยอมรับ ตีพิมพ์เผยแพร่เป็นจำนวนมาก
- พอดซาคอฟฟ์และคณะ (Podsakoff, et al, 2000) ได้ทำแบบวัดที่เป็นรูปธรรมขึ้นมาใช้วัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน และได้มีการนำไปใช้วิจัยอย่างกว้างขวาง

- ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน ทั้ง 5 ด้านพฤติกรรมสามารถนำไปใช้วัดได้ในทุกสถานการณ์และทุกองค์กร (Lepine, Erez and Johnson, 2002)

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งผลศึกษาออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อบุคคล มีการศึกษาเป็นจำนวนมากที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Organ and Ryan, 1995) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กร ด้านผลการปฏิบัติงานพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน (Podsakoff, Ahearne and Mackenzie, 1997) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชเนคและดัมเลอร์ (Schnake and Dumler, 1997 อ้างถึงในลาวัลย์ พร้อมสุข, 2544) ที่พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีแนวโน้มที่ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติได้ดีกว่า จึงสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อบุคคลคือ ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

2. ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Podsakoff, Ahearne and Mackenzie, 1997) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลโดยตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจาก

2.1 เป็นการลดจำนวนบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียวให้สามารถทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่

2.2 ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพในด้านการจัดการ

2.3 มีบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งเน้นในเรื่องการสร้างผลงาน เพราะมีการช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกทีมงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงานเนื่องจากมีการช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ในหลายบทบาทหน้าที่ จึงทำให้สร้างผลงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถรักษาและดึงดูดให้พนักงานที่ดีคงอยู่กับองค์กร เป็นการเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนมากกว่าผลงานเฉพาะบุคคล (Organ, 1988) เนื่องจากทำให้กลไกการทำงานของสังคมภายในองค์กร มีความราบรื่น ความยืดหยุ่นและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินธุรกิจที่อาศัยการปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการตั้งสมมติฐาน

สมมติฐาน ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบว่ามีการวิจัยใดศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนต่างเจนเนอเรชัน แต่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

ชีวและพุตติ (Chew and Putti, 1995) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของผู้จัดการชาวสิงคโปร์เชื้อสายจีนและผู้จัดการชาวญี่ปุ่นในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งทำการศึกษาจากผู้จัดการชาวสิงคโปร์เชื้อสายจีนจำนวน 161 คน และผู้จัดการชาวญี่ปุ่นจำนวน 59 คน พบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการมีค่านิยมในการทำงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งแตกต่างในด้านแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ความมั่นคงในการจ้างงาน และความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

ยังและพาร์คเกอร์ (Young and Parker, 1999) ได้ทำการศึกษาผลของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมกรทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้ทำการศึกษาจากพนักงานระดับบริหาร ระดับผู้จัดการ และระดับเสมียนของบริษัททางการผลิตและการขายเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคขนาดเล็กในภาคตะวันตกของประเทศอเมริกาจำนวน 159 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรทำงานร่วมกันในองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

มันชยา จันทเขต (2551) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ค่านิยมในการทำงาน โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม

งานวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานของแนวคิดเจนเนอเรชั่น ดังนั้นหากพบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยมีข้อสงสัยว่าค่านิยมในการทำงานด้านใดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด และค่านิยมในการทำงานด้านที่สูงที่สุดนั้นจะพบความแตกต่างกันในคนต่างเจนเนอเรชั่นหรือไม่ อย่างไร

วิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สํารวจความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งเป็นบริษัทที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2555 และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

ขั้นที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของเจนเนอเรชั่น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เนื่องจากมีระยะเวลาจำกัดและไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนทราบเพียงจำนวนโดยประมาณเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างโดยประมาณการจากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกบางส่วนของประชากรที่ต้องการจะศึกษา ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรตามวิธีของยามาเน โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของขนาดตัวอย่าง เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งเหมาะสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องศึกษาจะอยู่ที่จำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงแบ่งแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม จะได้กลุ่มตัวอย่างของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ดังนี้

- เบบี้บูมเมอร์ส เกิดในปี พ.ศ. 2475-2503 หรือ ช่วงอายุระหว่าง 52-60 ปีจำนวน 50 คน
- เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เกิดใน ปี พ.ศ. 2504-2520 หรือ ช่วงอายุระหว่าง 35-51 ปี จำนวน 227 คน
- เจนเนอเรชั่นวาย เกิดใน ปี พ.ศ. 2521-2540 หรือ ช่วงอายุระหว่าง 22-34 ปี จำนวน 123 คน

ขั้นที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งบริษัทตามกลุ่มอุตสาหกรรมตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ 8 กลุ่ม ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จากกลุ่มอุตสาหกรรมแบ่งเป็น 8 กลุ่ม โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ทุกหน่วยมีโอกาสเท่ากันในการได้รับเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการจับสลากเลือก 4 กลุ่มอุตสาหกรรม และในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมประกอบด้วยหมวดธุรกิจต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสุ่มด้วยการจับสลากเลือก 1 บริษัทในแต่ละหมวดธุรกิจ จะได้บริษัทที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยอย่างละ 1 บริษัทโดยแบ่งเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน ดังนี้

- กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร หมวดธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม
- กลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยี หมวดธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- กลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน หมวดธุรกิจธนาคาร
- กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ หมวดธุรกิจพาณิชย์

การทดสอบเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่าหากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย .2551) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ดังนี้

แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน	=	0.71
แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	=	0.80

ผลการศึกษา

สมมติฐาน ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถ้าหากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้วิจัยคาดเดาล่วงหน้าว่ามีความสัมพันธ์กันเนื่องจากการตั้งสมมติฐานจากทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานย่อยต่อไปว่าค่านิยมในการทำงานด้านใดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด และค่านิยมในการทำงานด้านที่สูงที่สุดนั้นจะพบแตกต่างกันในคนต่างเจนเนอเรชันหรือไม่

การทดสอบสมมติฐาน ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นสมมติฐานย่อย เพื่อทดสอบว่าค่านิยมในการทำงานด้านใดมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุดจะมีความแตกต่างในคนต่างรุ่นหรือไม่อย่างไร ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ค่านิยมในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

การศึกษาค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ($r = .448$) ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ($r = .225$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($r = .168$) ตามลำดับ ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังตารางที่ 1

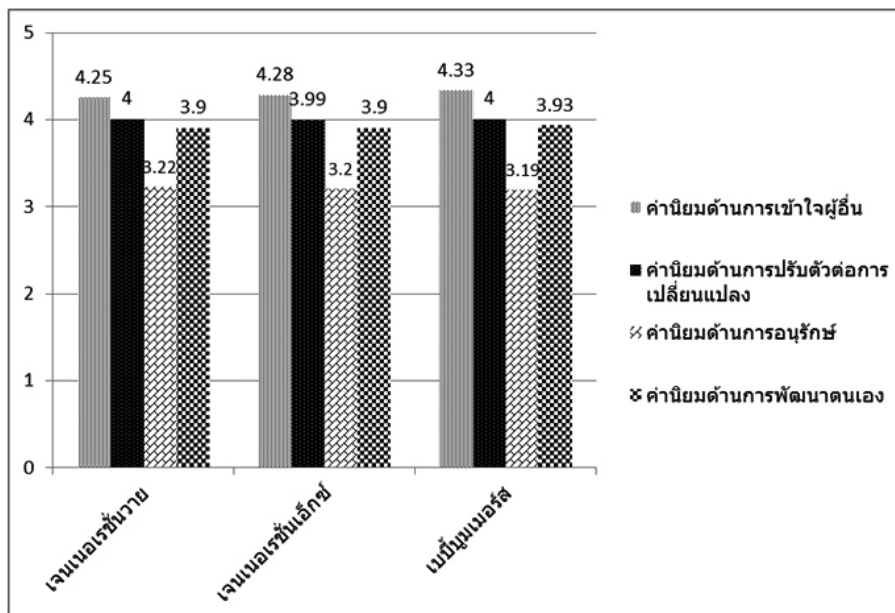
ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

ตารางที่ 1: แสดงความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานรายด้านกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ค่านิยมในการทำงาน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่น	.448(**)	.000	400
ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	.225(**)	.000	400
ค่านิยมด้านการอนุรักษ์	.067	.178	400
ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเอง	.168(**)	.001	400

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่นโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ค่านิยมในการทำงานทั้งเจนเนอเรชั่นวาย เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเอง และค่านิยมด้านการอนุรักษ์น้อยที่สุด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ยของค่านิยมในการทำงานรายด้านของคนต่างเจนเนอเรชั่น

จากภาพที่ 1 พบว่า ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นในคนต่างเจนเนอเรชั่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยเกิดข้อสังเกตว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นที่ทั้งสามเจนเนอเรชั่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกจะมีความแตกต่างกันในคนแต่ละเจนเนอเรชั่นหรือไม่ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบในสมมติฐานย่อยที่ 1.2

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 คนต่างเจนเนอเรชันมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นแตกต่างกัน

การทดสอบหาความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นของคนต่างเจนเนอเรชันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า มีความแตกต่างของค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นระหว่างเจนเนอเรชันวายและเบบี้บูมเมอร์สมีค่า sig ระหว่างเจนเนอเรชันวายและเบบี้บูมเมอร์สมีค่าเท่ากับ 0.041 ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2: ความสัมพันธ์ของค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของคนต่างเจนเนอเรชัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.147	2	.574	4.251	.015
Within Groups	53.572	397	.135		
Total	54.720	399			

ตารางที่ 3: การเปรียบเทียบเชิงซ้อนของค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นกับคนต่างเจนเนอเรชัน

(I) เจนเนอเรชัน	(J) เจนเนอเรชัน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
เจนเนอเรชันวาย	เจนเนอเรชันเอ็กซ์	-.0984	.04113	.058	-.1995	.0027
	เบบี้บูมเมอร์ส	-.1564(*)	.06161	.041	-.3078	-.0050
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	เจนเนอเรชันวาย	.0984	.04113	.058	-.0027	.1995
	เบบี้บูมเมอร์ส	-.0580	.05739	.601	-.1990	.0830
เบบี้บูมเมอร์ส	เจนเนอเรชันวาย	.1564(*)	.06161	.041	.0050	.3078
	เจนเนอเรชันเอ็กซ์	.0580	.05739	.601	-.0830	.1990

อภิปรายผลและสรุปผล

ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชันจะเห็นได้ว่า ทั้งสามเจนเนอเรชันมีการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานรายด้านในรูปแบบเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งพบความแตกต่างของค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นระหว่างเจนเนอเรชันวายกับเบบี้บูมเมอร์ส

จากผลการศึกษาพบว่า ชัดแย้งกับงานวิจัยของต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของเอจรีและราลสตัน (Egri and Ralston, 2004) ที่ใช้เครื่องมือของชวาทซ์ (Schwartz Values Scale) พบความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างเจนเนอเรชันของประเทศอเมริกาในเรื่องของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) การอนุรักษ์ (Conservation) และการพัฒนาตนเอง

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

(Self-Enhancement) แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการเข้าใจผู้อื่น (Self-Transcendence) และงานวิจัยของลียงและคณะ (Lyons et al., 2007) ที่ใช้เครื่องมือของชวาทซ์ (Schwartz Values Scale) พบความแตกต่างของค่านิยมอย่างชัดเจนในเจนเนอเรชั่นคือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายมีค่านิยมการพัฒนาตนเอง (Self-Enhancement) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to Change) สูงกว่าเบบี้บูมเมอร์สและรุ่นก่อนเบบี้บูมเมอร์ส ในขณะที่เบบี้บูมเมอร์สและรุ่นก่อนเบบี้บูมเมอร์สนั้นมีค่านิยมการเข้าใจผู้อื่น (Self-Transcendence) และการอนุรักษ์ (Conservation) มากกว่ารุ่นที่อายุน้อยกว่า

ผลการศึกษาที่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของต่างประเทศดังกล่าว เนื่องจากความแตกต่างของค่านิยมในสังคมไทยกับสังคมตะวันตก ซึ่งค่านิยมในการทำงานไม่ได้เกิดพร้อมกับบุคคล แต่ค่านิยมจะเกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้น ๆ ของชีวิต ซึ่งจะซึมซับมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ครู เพื่อน และสังคมแวดล้อม อีกทั้งเปลี่ยนแปลงยาก ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าสู่การทำงาน ก็จะมีค่านิยมเดิมของบุคคลติดตัวมาด้วย เนื่องจากค่านิยมมีลักษณะสำคัญ 2 ประการคือ ประการแรก ค่านิยมจะมีลักษณะที่ถาวร เมื่อเกิดขึ้นในบุคคลหนึ่งแล้วย่อมจะอยู่กับบุคคลนั้น เพราะค่านิยมจะเป็นส่วนที่ทำหน้าที่ส่งผ่านลักษณะเด่นของสังคมในแต่ละสังคมจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมประจำกลุ่มหรือประจำชาติ ทั้งนี้ค่านิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ช่วงชีวิตของแต่ละคน แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงในลักษณะชั่วครู่ตามอารมณ์ ประการที่สอง ค่านิยมมีลักษณะของการเปรียบเทียบความสำคัญ เมื่อบุคคลโตขึ้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม บุคคลได้พบกับค่านิยมใหม่นอกเหนือจากค่านิยมที่รับการปลูกฝังจากครอบครัว บุคคลมีแนวโน้มที่จะจัดลำดับค่านิยมโดยให้ความสำคัญตามที่รู้สึก แต่ก็ไม่แตกต่างจากกลุ่มในสังคมมากนัก (Rokeach, 1968 อ้างถึงในสุนทร โคมิน และสนิท สมักรการ, 2522; เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และอ้อมเดือน สุตมณี, 2529) และเมื่อแต่ละบุคคลผ่านประสบการณ์ ช่วงวัยหรือเป็นคนต่างยุค รวมทั้งพื้นฐานทางครอบครัว การศึกษา สภาพแวดล้อม สภาพสังคมที่ถูกปลูกฝังแตกต่างกัน ถึงทำให้ค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้ความขัดแย้งของงานวิจัยต่างประเทศมาจากค่านิยมในการทำงานของตะวันตกให้ความสำคัญต่องานและผลสำเร็จของงานมากกว่าการคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนตะวันตกเป็นคนที่ค่อนข้างจริงจัง ทุ่มเททำงานเต็มที่ เพื่อหวังผลสำเร็จของงาน จนนักสังคมศาสตร์บางท่านเรียกสังคมตะวันตกว่าเป็นสังคมสัมฤทธิ์ผลคือ คนส่วนใหญ่ในสังคมมุ่งมั่นแข่งขันกันทำงาน เพื่อผลงานที่ดีกว่าคนอื่นมากกว่าที่ให้ความสำคัญจากการแสวงหาความสุข ความสบายจากชีวิต ในขณะที่คนไทยให้ความสำคัญการทางสายกลาง (ทิตยา สุวรรณะชฎุ สนิท สมักรการ และเจลิยว บุรีภักดี) คนไทยที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่าง ๆ มากกว่าการแสวงหาความสำเร็จจากงานโดยตรง (สุนทร โคมิน และสนิท สมักรการ, 2522) ทำให้ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นของคนไทยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก อีกทั้งค่านิยมของสังคมไทยมีรากฐานมาจากพุทธศาสนาหรืออาจกล่าวได้ว่าสถาบันศาสนามีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อของคนไทย คนไทยนับถือศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ และมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของคนไทยสมัยก่อนและสมัยใหม่ หรือระหว่างเบบี้บูมเมอร์สกับเจนเนอเรชั่นวาย จะพบว่าในอดีตความคิดความเชื่อในพระพุทธศาสนาทำให้คนไทยเป็นคนใจบุญ มีจิตใจเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น รู้จักให้อภัยและละอายต่อการทำความชั่ว มีการควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจาใจ และสถาบันครอบครัวและสถาบันศาสนามีความใกล้ชิดกัน ครอบครัวไทยเป็นครอบครัวขยาย อยู่ร่วมกันกับเครือญาติ เด็กไทยจึงเติบโตในภาวะที่อบอุ่น ปลอดภัย และมีพัฒนาการทางสังคมอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันครอบครัวไทยเปลี่ยนแปลงจากลักษณะครอบครัวขยายมาเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพสังคมต่าง ๆ ที่แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศในครอบครัวไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดจากภาวะการแข่งขันเอาตัวรอด เพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ผู้หญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มขึ้น ชีวิตครอบครัวสมัยใหม่ สมาชิกในครอบครัวต่างใช้เวลาอกบ้านมากขึ้น จึงเกิดความเห็นห่างในครอบครัว อีกทั้งความก้าวหน้าทางวัตถุจากอิทธิพลของต่างประเทศได้เข้ามาอิทธิพลต่อความคิด จิตใจ และการดำเนินชีวิตของคนไทย สถาบันการศึกษาในปัจจุบันเริ่มมีสถาบันกวดวิชา การสอบการแข่งขันในการเข้าโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่การศึกษายังไม่ได้รับความสำคัญเท่ากับปัจจุบัน การแข่งขันจึงไม่รุนแรง นอกจากนี้ผลของมาจกนโยบายรัฐบาลที่รณรงค์ให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา ส่งผลให้คนรุ่นใหม่เกิดและเติบโตด้วยความรู้สึกขาดความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัว มีการแข่งขันสูง ขาดความรู้สึกนึกคิดทางด้านจิตใจน้อยลง เกิดความเห็นแก่ตัว (นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์, 2539) จึงส่งผลทำให้เจนเนอเรชั่นวายมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นแตกต่างจากเบบี้บูมเมอร์ส

ตารางที่ 5: สรุปประเด็นการอภิปรายผลการศึกษา

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับตะวันตก	ความเหมือนระหว่างคนไทยกับตะวันตก	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อจำกัด
1. เงินเนอเรชั่น	เงินเนอเรชั่นของไทยมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ	เงินเนอเรชั่นในสังคมไทยและตะวันตกมีความแตกต่างกัน เพราะการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของตะวันตกเกิดจากความพร้อมที่มีมากกว่าสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาของประชาชนหรือฐานะ จึงเป็นต้นแบบให้กับสังคมไทย กระแสวัฒนธรรมตะวันตกได้เข้ามามีอิทธิพล ต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยจึงเป็นการก้าวกระโดด เนื่องจากขาดรากฐานที่มั่นคงและความพร้อมในด้านต่าง ๆ	เงินเนอเรชั่นของไทยอาจมีความคล้ายกับตะวันตกเพราะการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เพราะปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ไร้พรมแดน มีการติดต่อค้าขาย เทคโนโลยี ต่าง ๆ แต่เป็นในลักษณะตามหลังตะวันตก	- เมอร์ฟีและคณะ (Murphy et al.,2004) ได้ทำการสำรวจข้ามวัฒนธรรมในเรื่องของความแตกต่างของอายุและค่านิยมของเงินเนอเรชั่นระหว่างประเทศอเมริกาและญี่ปุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอเมริกา 1,283 คนและชาวญี่ปุ่น 209 คน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมได้ค่า 26/36 ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเกี่ยวกับอายุได้ค่า 30/36 และความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเกี่ยวกับช่วงอายุคนได้ค่า 23/36 พบว่าลักษณะเงินเนอเรชั่นในประเทศแถบตะวันออก มีความแตกต่างจากประเทศแถบตะวันตก เช่นเดียวกับงานวิจัยของซุนและมิลเลอร์ (Hui-Chun and Miller,2003) ได้ใช้ ทฤษฎีของฮอฟสเตทกล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมของประเทศในการวิเคราะห์พนักงานพบว่าวัฒนธรรมของชาวไต้หวัน แตกต่างจากวัฒนธรรมแบบตะวันตกมาก จึงอาจทำให้ลักษณะของแต่ละเงินเนอเรชั่นก็ย่อมมีความแตกต่างกันเช่นกัน	- การศึกษาวิจัยเฉพาะในบริบทการทำงานในองค์กรของภาคเอกชนและในจังหวัดกรุงเทพมหานคร - การแบ่งเงินเนอเรชั่นโดยใช้ปีเกิดหรืออายุเป็นเกณฑ์

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

ตารางที่ 5: สรุปประเด็นการอภิปรายผลการศึกษา (ต่อ)

ประเด็น	ผลการศึกษา	ความแตกต่างระหว่างคนไทยกับตะวันตก	ความเหมือนระหว่างคนไทยกับตะวันตก	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อจำกัด
2. ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น	ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ซึ่งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจนเนอเรชั่นวายและเบบี้บูมเมอร์สแตกต่างกัน	ค่านิยมของบุคคลมาจากกรอบมเลียงดูของครอบครัว ซึ่งการเลียงดูในสังคมไทยกับตะวันตกมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ สังคมไทยให้ความสำคัญกับเครือญาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ชอบความเคร่งเครียด หรือเรียกว่าระบบอุปถัมภ์ แต่ตะวันตกให้ความสำคัญกับเหตุผล กฎระเบียบมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หรือเรียกว่าสังคมสัมฤทธิผล		- จากรายงานการวิจัยสังคมและวัฒนธรรมไทยของทิตยา สุวรรณชฎและคณะได้เปรียบเทียบค่านิยมดั้งเดิมของไทยกับตะวันตกดังนี้ ค่านิยมของไทยให้ความสำคัญกับการนับถือบุคคล นิยมความสนุกสนาน รื่นเริง นิยมทางสายกลาง ถือตนเองเป็นสำคัญ ส่วนค่านิยมตะวันตกให้ความสำคัญกับการนับถือหลักการ นิยมทำงานหนัก นิยมความเข้มงวด ถือกฎหมายหรือระเบียบเป็นสำคัญ ซึ่งการศึกษาค่านิยมของไทยส่วนใหญ่พัฒนาจากการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย ของสุนทรี โคมินและสนธิ สมัครการ ที่จัดทำในปี พ.ศ. 2522 โดยพัฒนาจากแนวคิดของโรคิช (Rokeach) อีกทั้งการศึกษาค่านิยมในการทำงานของชาวทซ์มีพื้นฐานมากจากโรคิช - งานวิจัยของเอจรีและราลสตัน (Egri and Ralston,2004) ใช้การวัดค่านิยมของชาวทซ์ (Schwartz values Scale) ซึ่งพบแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างเจนเนอเรชั่นของประเทศอเมริกาในเรื่องของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to change) การอนุรักษ์ (Conservation) และการพัฒนาตนเอง (Self-Enhancement) แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องการเข้าใจผู้อื่น (Self-Transcendence) ส่วนของประเทศจีน คนในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันหมดทั้ง 4 ด้าน	- การศึกษาวิจัยนี้ใช้เครื่องมือของชาวทซ์ (Schwartz) ในการศึกษาค่านิยมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อทำการศึกษาค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชันในประเทศไทย พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นอันดับที่สูงสุดของทั้งสามรุ่นและทั้งสามรุ่นมีรูปแบบค่านิยมในการทำงานที่เหมือนกัน โดยที่เบบี้บูมเมอร์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย จึงทำให้เบบี้บูมเมอร์มีความช่วยเหลือ ความซื่อสัตย์ คำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของกฎ ระเบียบ รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงคือ การมีอิสระในการคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ การแสวงหาความท้าทาย และความต้องการที่จะมีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองคือ การประสบความสำเร็จที่มาจากความสามารถ การได้รับการยอมรับนับถือทั้งทางด้านสถานะและศักดิ์ศรี ส่วนด้านการอนุรักษ์ อนุรักษ์ถึงการงานที่มีความมั่นคง การมีวินัยในตนเอง การยึดถือขั้นตอนหรือกระบวนการที่เคยปฏิบัติ คุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้พบในเบบี้บูมเมอร์มากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายตามลำดับ ซึ่งทั้งจากผลการศึกษาค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นเป็นอันดับที่สูงสุดของทั้งสามเจนเนอเรชันและตรงข้ามกับงานวิจัยของต่างประเทศที่ด้านการเข้าใจผู้อื่นมีคะแนนอยู่ในอันดับที่น้อยที่สุด จึงเป็นเหตุผลสนับสนุนถึงแนวคิดเจนเนอเรชันที่มาจากประเทศตะวันตกหรือประเทศอื่น ๆ ไม่สามารถอธิบายหรือนำมาใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งหมด เนื่องจากเจนเนอเรชันในสังคมไทยและตะวันตกมีความแตกต่างกัน เป็นผลมาจากการพัฒนาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของตะวันตกเกิดจากความพร้อมที่มีมากกว่าสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาของประชาชนหรือฐานะจึงเป็นต้นแบบให้กับสังคมไทย กระแสวัฒนธรรมตะวันตกได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทย การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยเป็นลักษณะการก้าวกระโดด เนื่องจากขาดรากฐานที่มั่นคงและความพร้อมในด้านต่าง ๆ แต่ในบางส่วนอาจมีความคล้ายกับตะวันตกเพราะการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ไร้ขอบเขต มีการติดต่อค้าขาย เทคโนโลยีต่าง ๆ แต่เป็นในลักษณะตามหลังตะวันตก อีกทั้งคนไทยยังคงมีความคิดและความเชื่อที่ได้รับการถ่ายทอด อบรมสั่งสอนมาในลักษณะของสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่น ซึ่งค่านิยมของบุคคลมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว ซึ่งการเลี้ยงดูในสังคมไทยกับตะวันตก มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนคือ สังคมไทยให้ความสำคัญกับเครือญาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ชอบความเคร่งเครียด หรือเรียกว่าระบบอุปถัมภ์ แต่ตะวันตกให้ความสำคัญกับเหตุผล กฎระเบียบมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หรือเรียกว่าสังคมสัมฤทธิ์ผล

2. ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงาน พบว่า พนักงานทั้งสามเจนเนอเรชันมีค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นสูงที่สุด และค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แสดงว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรของพนักงานคนไทยให้ความสำคัญกับความสำคัญระหว่างบุคคลหรือสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ดังนั้น

2.1 องค์กรควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร เช่น Team Building เป็นต้น เพื่อจะได้อบรมพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนต่างเจนเนอเรชัน

2.2 องค์กรควรนำจุดเด่นของพนักงานไทยมาใช้ โดยสร้างแรงกระตุ้นจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้พนักงานให้ความสำคัญที่ดีระหว่างบุคคลมาใช้ พัฒนาการงานเป็นทีม ปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการดำเนินงาน เช่น การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งความสุข เป็นต้น ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังกล่าวถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่เป็นการจัดการโดยการสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขให้เกิดในองค์กร

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

ข้อจำกัดของการศึกษาและข้อเสนอแนะในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคนต่างเจนเนอเรชั่นที่ใช้การแบ่งเจนเนอเรชั่นโดยปีเกิดหรืออายุเป็นเกณฑ์ ซึ่งในการศึกษาคนต่างเจนเนอเรชั่นอาจใช้เทคนิคอื่นในการแบ่งเจนเนอเรชั่น เช่น ใช้วิธี Cluster ในการแบ่งกลุ่มคนที่มีความเหมือนกันหรือคล้ายกันเป็นกลุ่มเดียวกัน เป็นต้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคนต่างเจนเนอเรชั่นเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรเอกชนของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการนำผลการศึกษาไปใช้ควรระมัดระวัง
3. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาและครอบคลุมรวมถึงไปบุคลากรในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือขนาดองค์กร เพื่อสามารถทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

ทิตยา สุวรรณะชญ์ สนธิ สมัครการ และ เฉลียว บุรีภักดี. “รายงานการวิจัยสังคมและวัฒนธรรมไทย : ข้อสังเกตในการเปลี่ยนแปลง.” สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป., กรุงเทพฯ.

นงลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์. (2539), “รูปแบบครอบครัวไทยของสังคมสมัยใหม่ : แนวโน้มในอนาคต.” สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พวงเพชร วัชรอยู่. (2537), “แรงจูงใจในการทำงาน.” สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, กรุงเทพฯ.

เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และอ้อมเดือน สดมณี. (2529), “ค่านิยมของชาวชนบทไทย: ค่านิยมทางวัตถุกับค่านิยมทางระเบียบประเพณี.” สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สุนทรী โคมิน และสนธิ สมัครการ. (2522), “รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด.” สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิทยานิพนธ์

อากาศรณ์ พิทักษ์กำพล. (2546), “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มนัษยา จันทเขต. (2551), “ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บทความวารสาร

รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2553), “เงินเนอเรนซ์วาย...ทำไมน่าสนใจ?” เฮซอริรีซอส โฟกัส, ฉบับที่ 59.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ดาร์รัตน์ เข็มจร. ความท้าทายใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2554, จาก <http://gotoknow.org/blog/dararakh7/274004>.

Books

Karp, Hank; Fuller, Connie; Sirias, Danilo. 2002, Bridging the Boomer Xer Gap: *Creating Authentic Teams for High Performance at work*, Davies-Black Publish, Palo Alto, Calif.

Mannheim, K. 1952, The problem of generation, In Kecskemeti, P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*, Routledge & Kegan Paul, London.

Organ, D.W. 1988, *Organizational citizenship behavior, The good soldier syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

Paterson M., *Consumption and everyday life*, Routledge, USA .

Penna research team, 2008, *Gen Up: How the four generations work*, Joint Survey Report September 2008, London.

Schwartz, S. H. 1992, *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*, In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Academic Press, Orlando, FL.

Steer, R.M. 1977, *Organizational Effectiveness: A Behavior View*, Goodyear Publishing Company, Santa Monica, Calif.

Tulgan, B. 1996, *Managing Generation X: how to bring out the best in young talent*, Capstone Publishing Limited, Oxford.

Ulrich J. M. and Harris A.L. 2003, *GenXegesis: essays on alternative youth (sub) culture*, The University of Wisconsin Press, USA.

Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. 2000, *Generations at work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, Amacon, New York.

Articles

Anushka and Vanessa. 2005, 'Whatever happened to the original Generation X?', *The Observer*.

Chew Irene K H. and Putti Joseph. 1995, 'Relationship on Work-Related Values of Singaporean and Japanese Managers in Singapore', *Human Relations*, vol. 48, no. 10, pp. 1149.

Egri, C. and Ralston, D. 2004, 'Generation cohorts and personal values: a comparison of China and the United States', *Organization Science*, vol.15, pp. 210-220.

Glass, A. 2007, 'Understanding generation differences for competitive success', *Industrial and commercial training*, vol. 2, pp. 98-103.

Jiaming Sun and Xun Wang. 2010, 'Value differences between generations in China: a study in Shanghai', *Journal of Youth Studies*, Vol.13, no.1, pp. 65-81.

Lepine J. A., Erez A. and Johnson D. E. 2002, 'The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, pp. 2-65.

Lieber L.D. 2010, 'How HR Can Assist in Managing the Four Generations in Today's Workplace', *Employment Relations Today*, vol. 36, no. 4, pp. 85-91.

- Lyons, S., Duxbury, L. and Higgins, C. 2007, 'An empirical assessment of generational differences in basic human value', *Psychological Reports*, vol. 101, pp.339-352.
- Manoj Kumar Dash and Bijaya Kumar Panda. 2010 , 'Comparative empirical analysis of occupational and motivational differences generations in Indian workforce,' *International journal of business research*, vol. 10, no.6, pp. 103-119.
- Podsakoff,P. M., Ahearne M. and MacKenzie, S.B. 1997, 'Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance', *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, no. 2, pp. 262-270.
- Podsakoff,P. M. and MacKenzie, S.B. 1994, 'Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness', *Journal of Marketing Research*, vol. 31, no. 3, pp. 351-363.
- Podsakoff,P.M., MacKenzie,S.B., Paine,J.B. and Bachrach,D.G. 2000, 'Organizational citizenship behavior. A citizen review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research', *Journal of Management*, vol. 26, pp.513-563.
- Ralston, D.A., Egri, C.P., Stewart, S., Terpstra, R.H. and Kaicheng, Y. 1999, 'Doing business in the 21st century with the new generation of Chinese managers: a study of generational shifts in work values in China', *Journal of International Business Studies*, vol. 30, pp. 415 - 428.
- Raths, D.1999, 'Bridging the generation gap', *InfoWorld*, vol. 21 no. 45, pp. 84.
- Schnake,M., and Dumler, M.P. 1997, 'Organizational Citizenship Behavior: Impact of Rewards and Reward Practice', *Journal of Management*, vol. 9, pp. 216-229.
- Schwartz, S. H. 1994, 'Are there universal aspects in the structure and contents of human values?', *Journal of Social Issues*, vol. 50, pp.19-45.
- Schwartz, S. H. and Bardi, A. 2003, ' Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 29, pp. 1207-1220.
- Schwartz, S.H. and Sagiv, L. 1995, ' Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality and Social Psychology*', vol. 69, pp. 437-448.
- Schwartz, S. H., Struch, N., and Bilsky, W. 1990, ' Values and intergroup social motives: A study of Israeli and German students', *Social Psychology Quarterly*, vol. 53, pp.185-198.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. 1983, 'Organizational citizenship behavior. Its nature and antecedents', *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, pp. 653-663.

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ

Veraksalo, M., Lonqvist, J., Lipsanen, J . and Helkama, K. 2009. 'European norms and equations for two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item portrait values questionnaire', *European Journal of Social Psychology*, vol. 39, pp. 780-792.

Yen, H.R. & Niehoff, B.P. 2002., 'Relationship between Organizational Citizenship Behaviors, Efficiency, and Customer Service Perceptions in Taiwanese Banks', *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 34, No. 8, pp. 1617-1637.

Electronic Media

Francesse, Peter (2003). Trend Ticker: Ahead of the Next Wave. AdvertisingAge. Retrieved June 10,2011. from <http://adage.com/article/american-demographics/trend-ticker-ahead-wave/44208/>