

ค่านิยมการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี
กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

The study of Working values towards and employee engagement of the auditors
in Generation Y in Bangkok.

Received:

Revised:

Accepted:

นาฏยา นวลคล้าย

Nattaya Nounklay

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาค่านิยมการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตรวจสอบบัญชี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 23-40 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมการทำงานต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน(ที่ทำงานปัจจุบัน) ตำแหน่งงานและเงินเดือนส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย แต่สถานภาพ ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย

ส่วนค่านิยมส่วนบุคคลผลการวิจัยพบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีกลุ่มเจเนอเรชันวาย ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญด้านมนุษยธรรม มากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และน้อยที่สุดด้านอนุรักษ์นิยม ค่านิยมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการอนุรักษ์ ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย และด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย

ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจสอบบัญชีในการนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับนโยบายของบริษัท เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: เจเนอเรชันวาย พนักงานตรวจสอบบัญชี ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objective of this research was to study of Working values towards and employee engagement of the auditors in Generation Y in Bangkok. The sampling group was the auditors in Generation Y aged from 23-40 years old in Bangkok and the data were collected by the questionnaires.

The findings revealed that the Working values towards and employee engagement were different. For personal data, personal factors, gender, education, age, and year of experiences, job position and salary affected to person-organization fit and employee engagement of the auditors. However, the status was not affected.

For personal values, the findings revealed that employee engagement were concerned in aspects of Humanity, Progress. The least concerned was conservative aspect.

For organization core values, the finding revealed that self-adjustment, and conservation affected to employee engagement of the auditors in Generation Y. self-improvement, and sympathy were not affected to employee engagement of the auditors in Generation Y

This research findings is beneficial for audit office to apply for the company policies and to enhance the human resources management.

Keywords: Generation Y Auditors personal values Organization Core Values Employee engagement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ ในโลกของการทำงาน จะเห็นได้ว่า กลุ่มบุคคลที่เป็นวัยแรงงานในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเริ่มเป็นกลุ่มคน Gen Y และ Gen Z เข้าามีบทบาทต่างๆภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งจะเริ่มเข้ามาเป็นกำลังหลักของหน่วยงานต่างๆ อย่างไรก็ตามก็ด้วยความที่กลุ่มคนในช่วง Gen Y นั้นเติบโตขึ้นมาพร้อมกับความเจริญ ก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความแตกต่างไปจากกลุ่มคนรุ่นก่อนหน้า ส่งผลให้ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งทัศนคติมีความแตกต่างกัน (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) แม้ว่าในด้านการทำงานแล้วนั้น Gen Y จะได้รับการยอมรับในความสามารถในการทำงาน แต่มักจะโดนโจมตีเรื่องพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างไม่เหมาะสม เช่น การไม่เคารพในกฎระเบียบ การไม่มีความอดทน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำอยู่ (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2548ข; เสาวคนธ์ วิทวัส โอฬาร, 2550) ซึ่งมักพบว่าคนกลุ่มนี้มักลาออกจากองค์กรทั้งที่ยังมีอายุงานไม่ถึง 1 ปี (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2548ข) ทำให้เกิดคำถามขึ้นมาว่า เหตุใดพนักงานเจเนอเรชั่นวาย จึงไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร ทั้งในเรื่องของทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกในองค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร

เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร ซึ่งหากองค์กรใด มีพนักงานในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมอาจจะสามารถทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยได้มีงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ มาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา และไม่คิดลาออก (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551; Somers, 1995; Tett and Meyer, 1993)

ค่านิยมขององค์กร นั้น หมายถึงสิ่งที่บุคคลหรือสังคมในองค์กรยึดถือ ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง โดยที่ค่านิยมนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้องค์กร สามารถที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหากปราศจากค่านิยมแล้ว การขับเคลื่อนขององค์กรก็อาจจะเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก ซึ่งเมื่อค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้ดีและชัดเจนแล้วนั้น ก็จะสามารถตระหนักรู้ได้ในการทำงานตลอดเวลา และในท้ายที่สุดแล้วก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานอีกด้วย หากพนักงานกับองค์กรยึดถือในค่านิยมที่สอดคล้องกันก็แสดงว่าพนักงานกับองค์กรมีความเหมาะสมกัน ก็จะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Chatman, 1989) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ที่จะมุ่งเน้นไปที่คุณสมบัติอื่นๆซึ่งส่งผลต่อการทำงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็น เกรดเฉลี่ย วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงานขณะเดียวกัน ความสอดคล้องของค่านิยมเป็นประเด็นที่ไม่ได้ถูกพูดถึงมากนักในงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทย

งานตรวจสอบบัญชีจะมีลักษณะของงานที่มีความกดดันสูง งานหนัก บางครั้ง อาจจะทำให้ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง ส่งผลให้ผู้ตรวจสอบบัญชีรุ่นใหม่ส่วนใหญ่อยู่กับองค์กรไม่นาน ทำให้องค์กรมีอัตราการหมุนเวียนพนักงานที่ค่อนข้างสูง ปัญหาที่พบจากการตรวจเยี่ยม และจากการตรวจสอบคุณภาพงานสอบบัญชี โดยฝ่ายพัฒนาและกำกับดูแลคุณภาพผู้สอบบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชีและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์คือ อัตราการหมุนเวียนของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชีมีอัตราสูง สำนักงานสอบบัญชีแต่ละแห่งได้วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรและปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น เนื่องจากงานตรวจสอบบัญชี ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเหล่านี้ อาจนำมาใช้วางแผนและปรับกลยุทธ์ให้พนักงาน รุ่นใหม่ ๆ อยู่กับสำนักงานยาวนานขึ้น เพื่อลดปัญหาการลาออกและอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในสำนักงานสอบบัญชี รวมทั้งมีส่วนในการสร้างพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีคุณภาพให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น

งานวิจัยนี้ศึกษาค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ผลลัพธ์ที่ได้จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพนักงานเจนเนอเรชันวาย รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของความสอดคล้องของค่านิยม นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการวางแผนงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อที่จะรักษาพนักงานเจนเนอเรชันวายที่มีศักยภาพไว้ให้อยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาค่านิยมส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาค่านิยมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

พนักงานตรวจสอบบัญชี คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในการตรวจสอบสมุดบัญชี เอกสารประกอบการลงบัญชีและหลักฐาน อื่น ๆ รวมทั้งใช้วิธี การตรวจสอบอื่นที่จำเป็น โดยผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีตามแนวทางปฏิบัติงานที่วิชาชีพ ได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้เพื่อที่ผู้สอบบัญชีจะได้วินิจฉัยและแสดงความเห็น ต่องบการเงินที่กิจการจัดทำ

พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) หมายถึง บุคลากรที่ทำงานเป็นพนักงาน ที่มีอายุตั้งแต่ 23-40 ปี (สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์, 2561)

ค่านิยมส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่น่าสนใจ สิ่งที่น่าสนใจจะได้ ประารถจะเห็นหรือกลับกลาย มาเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับ ต้องทำต้องปฏิบัติ

ค่านิยมในองค์การ หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้ผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา นั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่านิยมส่วนบุคคลประกอบด้วย ค่านิยมตามรูปแบบของ McDonald and Gandz (1993) ค่านิยมองค์การ ประกอบด้วย ด้านการปรับต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการอนุรักษ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงความรู้สึก ความผูกพันเชิงผลตอบแทน และ ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

2. ขอบเขตด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานตรวจสอบบัญชี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 23-40 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สูตรคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ คอเครน (Cochran, 1977) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5% ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่าง 396 คน

3. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษา พนักงานตรวจสอบบัญชี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 23-40 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย เดือนกรกฎาคม 2563 ถึงเดือน สิงหาคม 2563

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน

ปัจจุบันได้มีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน ได้แก่ (1) Baby Boomer Generation หรือ Gen B (2) Generation X หรือ Gen-X (3) Generation Y หรือ Gen-Y เรียกอีกอย่างว่า Millennials และ (4) Generation Z หรือ Gen-Z โดยบุคคลแต่ละกลุ่มมีลักษณะ ดังนี้

1. Baby Boomer Generation หรือ Gen B คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507 ยุคสิ้นสุด สงครามโลกครั้งที่ 2 ปัจจุบันคน Gen B คือคนมีอายุประมาณ 60 ขึ้นไป ลักษณะนิสัยจะเป็นคนจริงจัง เคร่งครัดเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นเจ้าคนนายคน ชีวิตทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความอดทนสูง ประหยัดอดออม ซึ่งมักถูกจัดเป็นพวก "อนุรักษ์นิยม"

2. Generation X หรือ Gen-X คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522 หมายถึง คนที่เกิดมาในยุคมุ่ง คั่ง ใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย เติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอเกม คอมพิวเตอร์ ปัจจุบันคนยุค Gen-X เป็นคนวัย ทำงาน มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้อง เป็นทางการ มีแนวคิดสร้างความสมดุลในเรื่องงานและครอบครัว หลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณี ทั้งยังเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป

3. Generation Y หรือ Gen-Y เรียกอีกอย่างว่า Millennials คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 คน Gen-Y จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีเทคโนโลยีพกพา รักความสะดวกสบาย เกิดมาในยุคที่ เศรษฐกิจกำลังเติบโตและเฟื่องฟู มีแนวคิดเป็นตัวของตัวเอง ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบ และปฏิเสธสิ่งที่ตัวเองไม่ ชอบ ลักษณะพฤติกรรมของคน Gen-Y มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน คาดหวังที่จะมีเงินเดือนสูงๆ คาดหวังค่าชม แต่ไม่อดทนต่องานที่ทำ ชอบเปลี่ยนงานอยู่บ่อยๆ นอกจากนี้ คน Gen-Y ยังต้องการสร้าง สมดุลเวลาให้กับตัวเอง

4. Generation Z หรือ Gen-Z คือคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 เกิดจากพ่อแม่รุ่นใหม่อายุ Gen-X และ Gen-Y เป็นเด็กรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกรอบด้าน เรียนรู้รูปแบบการดำเนินชีวิต ในสังคมแบบดิจิทัล คน Gen-Z จะเปิดกว้างทางความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่างมากขึ้นจากการมองเห็นใน โลกดิจิทัล จึงเปิดกว้างในการยอมรับความแตกต่าง มีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติได้ดี

สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์ (2557) นักวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวถึง เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ "Gen-Y" ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ (พ.ศ.2523-2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบ Copy-Paste และเปลี่ยนงานบ่อย คนเจนนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและ ใช้ชีวิต โดยเด็กยุคนี้ชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว และการบังคับบัญชาจากพ่อแม่

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวาย เนื่องจากเป็นบุคลากรที่เข้ามา มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน คาดว่าบุคลากรกลุ่มนี้กำลังจะเพิ่มมากขึ้น และกลายเป็นอัตรากำลังหรือทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย และใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มตามช่วงปีเกิดของ สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์, 2557 คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 หรือกลุ่มคนที่มีอายุ 23-40 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุมีขอบเขตที่กว้างและอยู่ในช่วงวัยทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยม เป็นความเชื่อที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน หรือเป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลจะใช้ค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและเป็นข้อกำหนดในการประเมินสิ่งต่าง ๆ (Schwartz, 2012) ในขณะที่องค์กรเองก็จะใช้ค่านิยมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน

ความหมายของค่านิยม

มีนักวิชาการหลายคน อธิบายความหมายของค่านิยมไว้มากมายหลายความคิด ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งสิ้น แต่มีที่น่าสนใจดังนี้

ทองฟู ศิริวงศ์ (2555) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ค่านิยมหมายถึง ทัศนคติของคนหรือสังคมที่มีต่อสิ่งของ ความคิด และเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนา คุณค่าและความถูกต้องของสังคมนั้น ๆ เช่น ค่านิยมของคนไทยที่ถือว่าความสงบสุขทางจิตใจ และการทำบุญให้ทานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา การเคารพเชื่อฟังบิดามารดา และการกตัญญูรู้คุณเป็นสิ่งที่ควรยกย่อง

นิติพล ภูตะโชติ (2560) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ค่านิยมหมายถึง วิถีจรรีประพฤติกกรรมของมนุษย์ที่สั่งแนบอยู่ในตัวคน และเป็นสิ่งที่เรายึดถือปฏิบัติกันต่อ ๆ มาหรืออาจหมายถึง การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่น ๆ รวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรม และสุนทรียภาพ โดยได้ประเมินค่าจากทัศนคติต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ค่านิยมหมายถึง ความคิด พฤติกรรมและสิ่งอื่นที่คนในสังคมหนึ่งเห็นว่ามีคุณค่า จึงยอมรับมาปฏิบัติและหวงแหนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมหมายถึง ความเชื่อ แนวความคิดของบุคคลที่เกิดการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเหตุผล หรือพฤติกรรมกระทำใด ๆ ที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบและเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ หรือชั่วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจะได้บรรลุถึงจุดหมายของตนเองหรือองค์กร อย่างไรก็ตาม ค่านิยมของบุคคลหรือองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัยหรือตามความปรารถนาของบุคคลนั้น ๆ

ความสำคัญของค่านิยม

ค่านิยมเป็นเครื่องชี้ทางในการดำเนินชีวิตของบุคคล จึงจัดว่าเป็นสิ่งมีค่าและสำคัญมากต่อบุคคล เพราะพลังอำนาจแห่งองค์กรจะมั่นคงเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งย่อมจะประพฤติและปฏิบัติตามค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับนับถืออยู่ หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรจะ

เจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมของคนในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญ ในการสร้างสรรค์ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป (นิติพล ภูตะโชติ, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล

ค่านิยมส่วนบุคคล หมายถึง ค่านิยมที่แต่ละบุคคลยึดถือ เลือกลง และนำมาปฏิบัติอย่างอิสระไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นโดยตรง ค่านิยมส่วนบุคคลของแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันตามความสนใจของแต่ละคน การเข้าใจพฤติกรรมหรือค่านิยมของตนเองและผู้อื่นจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับความสอดคล้องของค่านิยม

ความสอดคล้องของค่านิยม เป็นลักษณะที่เข้ากันได้ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานกับค่านิยมองค์กร เครื่องมือของ McDonald and Gandz (1993) ประกอบด้วยค่านิยม 24 ตัว เครื่องมือทั้งสองแบบจะวัดความสอดคล้องของค่านิยมด้วยวิธีเดียวกัน นั่นคือ การวัดเชิงอัตวิสัย (Subjective Fit) โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องตอบว่าตนให้ความสำคัญต่อค่านิยมแต่ละตัวในระดับใด และรู้สึกว่าการให้ความสำคัญในระดับใด

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือของ McDonald and Gandz (1993) เนื่องจากมีความกระชับ เข้าใจง่าย และใช้วิธีวัดเชิงอัตวิสัย

McDonald and Gandz (1993) ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของพนักงานกับองค์กร และสร้างเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้อธิบายค่านิยมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรได้ ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมจำนวน 24 ตัว จึงใช้การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เมื่อพิจารณาลักษณะร่วมกันของค่านิยมย่อยในแต่ละด้าน จึงกำหนดชื่อของค่านิยมที่ใช้ในการศึกษา 3 ด้าน (สุทธกานต์ มิตรกุล และอนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) ดังนี้

1. ค่านิยมด้านมนุษยธรรม (Humanity) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตนเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มี 8 ค่านิยม ได้แก่ ความใจกว้าง (Broad-Mindedness) ความเห็นใจผู้อื่น (Consideration) ความร่วมมือ (Cooperation) ความสุภาพ (Courtesy) การให้อภัย (Forgiveness) อารมณ์ขัน (Humor) การเปิดเผย (Openness) และความเท่าเทียมกันทางสังคม (Social Equality)

2. ค่านิยมด้านความก้าวหน้า (Advancement) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงศักยภาพตนเองเพื่อความก้าวหน้า มี 8 ค่านิยม ได้แก่ การปรับตัว (Adaptability) ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (Aggressiveness) การควบคุมตนเอง (Autonomy) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การพัฒนาตน (Development) ความขยันหมั่นเพียร (Diligence) การทดลอง (Experimentation) และความริเริ่ม (Initiative)

3. ค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยม (Conservatism) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผน มี 8 ค่านิยม ได้แก่ ความรอบคอบ (Cautiousness) ความมัธยัสถ์ (Economy) ความยุติธรรม (Fairness)

ความเป็นทางการ(Formality) ความมีเหตุผล(Logic) จริยธรรม(Moral Integrity) การเชื่อฟัง(Obedience) และความเป็นระเบียบ(Orderliness)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีค่านิยม บุคลิกภาพ ความต้องการ และเป้าหมาย ที่มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกับค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร และเนื่องจากนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้ค่านิยมเป็นสิ่งแวดล้อมสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ตามแนวคิดของ Chatman (1991 cited in Mustafa Tepeci, 2001) ที่กล่าวว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมขององค์กร เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1997) เห็นว่าแนวคิดที่หลากหลายเกินไปอาจก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน จึงได้นำเสนอแนวคิดที่มีความชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้นซึ่งได้รับการยอมรับและปรากฏในหลายงานวิจัย (สุมินทร เป้าธรรม, 2556; Nwadei, 2003) โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความยึดมั่นของบุคคลว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้อยู่ในองค์กร และทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ บุคคลจึงอยู่ในองค์กรเพราะต้องการอยู่ (Want to)
2. ความผูกพันเชิงผลตอบแทน (Continuance Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่จะสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับหากต้องออกจากองค์กรหรือไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า บุคคลจึงอยู่ในองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to)
3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการสำนึกในบุญคุณของผู้บังคับบัญชาและองค์กร บุคคลจึงอยู่ในองค์กรต่อไปเพราะคิดว่าควรอยู่ (Ought to)

Sheldon (1971 อ้างถึงใน จิรวรรณ หาดทรายทอง, 2539, หน้า 21) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่าอายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยเขาอธิบายว่า การที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็ยิ่งจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

เนติมา โพธิ์ประสะ (2541, หน้า 112) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11.71 คือ เพศ จากผลการศึกษาที่กล่าว จะเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแตกต่างกันเมื่อลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ ลักษณะส่วนบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 6 ด้าน ดังนี้ 1). เพศ 2). อายุ 3). สถานภาพสมรส 4). ระดับการศึกษา 5). อายุงาน 6). ตำแหน่งงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันดังนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความพึงพอใจในบทบาท อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 : ค่านิยมองค์กรส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ค่านิยมส่วนบุคคล และค่านิยมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่กรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้ ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ตำแหน่งงาน เงินเดือน ค่านิยมส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านมนุษยธรรม ด้านความก้าวหน้า ด้านอนุรักษ์นิยม ค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการอนุรักษ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) สืบค้นความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sample) แบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกบางส่วนของประชากรที่ต้องการจะศึกษา โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของคอแรน (Cochran, 1977) โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของ

ขนาดตัวอย่าง เมื่อกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน 5% ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องศึกษาอยู่ที่ จำนวน 396 คน

การทดสอบเครื่องมือ

1. ความตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2. ความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient) พบว่าหากแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.958

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.9 มีอายุ 23-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.4 มีอายุงาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีตำแหน่งงานระดับพนักงานตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 71.0 และมีอัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.4

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า ด้านมนุษยธรรม และด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และด้านการอนุรักษ์นิยม มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อค่านิยมองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .346) เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่าด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการอนุรักษ์ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .523) เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่าด้านความผูกพันเชิงความรู้สึก ด้านความผูกพันเชิงผลตอบแทน และด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย

ส่วนที่ 5 ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ อยุ่งาน (ที่ทำงานปัจจุบัน) ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ค่านิยมส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านิยมส่วนบุคคลด้านมนุษยธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี สูงที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และน้อยที่สุดคือด้านการอนุรักษ์นิยม

สมมติฐานที่ 3 : ค่านิยมองค์กรส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านิยมองค์กรด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการอนุรักษ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าใจผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง เจเนอเรชันวายกับความสอดคล้องค่านิยมการทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุ อยุ่งาน(ที่ทำงานปัจจุบัน) ตำแหน่งงาน และเงินเดือน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้ โดยให้ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงความรู้สึกสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน และที่น้อยที่สุดคือด้านผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บังเป็ง (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผล

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ผลการทดสอบสมมติฐานค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่านิยมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานตรวจสอบบัญชีให้ระดับความคิดเห็นด้านมนุษยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับความเห็นด้านความก้าวหน้าและให้ความสำคัญด้านอนุรักษ์นิยมน้อยที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 23-26 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่น้อยที่สุดของงานวิจัย เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานภายในองค์กร ยังไม่มีประสบการณ์ทำงานและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พนักงานจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557) เรื่องความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ค่านิยมด้านมนุษยธรรม เป็นค่านิยมที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด และ ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่รูปแบบความสัมพันธ์จะแตกต่างกันในค่านิยมแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละประเภท และสอดคล้องกับงานวิจัย สุทธกานต์ มิตรกุล และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องเจเนอเรชันวาย : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่าง 621 คน จะแบ่งค่านิยมเป็น 3 ด้าน (มนุษยธรรม ความก้าวหน้า อนุรักษ์นิยม) และแบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประเภท (เชิงความรู้สึก เชิงผลตอบแทน เชิงบรรทัดฐาน) พบว่า (1) เจเนอเรชันวายให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด (2) ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ (3) รูปแบบความสัมพันธ์จะต่างกันในแต่ละประเภทของค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่านิยมองค์กรที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการอนุรักษ์ ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย และด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ศึกษาเรื่อง

ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนอเรชันต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่านิยมในการทำงานทั้งเจเนอเรชันวาย เจเนอเรชันเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์สเป็นไปในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ตามลำดับ (2) ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยที่ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากที่สุด ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการอนุรักษ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นของเจเนอเรชันวายแตกต่างกัน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันวายและเบบี้บูมเมอร์ส

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ค่านิยมการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญ ต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมมากที่สุด ดังนั้น การวางแผนหรือกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ควรพิจารณาค่านิยมส่วนบุคคลกับค่านิยมองค์กรในด้านมนุษยธรรมร่วมด้วย เนื่องจากเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้กับพนักงาน และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นไปตามค่านิยมที่องค์กร เช่น การจัดเวลาให้ผู้บริหารได้พูดคุยกับพนักงานและทำความรู้จักกันให้มากขึ้น การแนะนำตัวกับเพื่อนร่วมงานในแผนก และให้พนักงานเก่าเป็นที่เลื่อมใสช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำงาน เป็นต้น

2. จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานตรวจสอบบัญชี กลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญ ต่อค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยม มากที่สุด ดังนั้น บริษัทควรมีการวางแผนหรือกลยุทธ์ในการปลูกฝังค่านิยมองค์กรด้านการอนุรักษ์นิยม องค์กรควรพัฒนาพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้พนักงานรับรู้ถึงการดำเนินงานทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย การเคารพและเชื่อฟังหัวหน้า หรือผู้ที่อาวุโสกว่า และจัดกิจกรรมในการส่งเสริมขนบธรรมเนียมปฏิบัติและความเชื่อตามวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์โดยนำมาพิจารณาพร้อมกับผลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
2. การทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ภายในองค์กรเดียว จะสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของพนักงานกับค่านิยมองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีการถ่ายทอดค่านิยมองค์กรให้พนักงานรับรู้ได้มากน้อยเพียงใด

3. การศึกษาค่านิยมร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ก็สามารถเปรียบเทียบให้เห็นว่าแต่ละปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2562,
http://www.prachachat.net/news_detail.php)

จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง .
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ ภาค
วิชาการจัดการ

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ
เจนเนอเรชั่นต่างๆ. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.

นิติพล ภูตะโชติ, 2560, พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นิยม สี่สุวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่
นำไปสู่ความไว้วางใจของหัวหน้าต่อผู้ปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนติมา โพธิ์ประสะ. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เมทินี สิริสาร, 2554. “ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องใหม่”. สารนิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รัชฎา อธิสนธิสกุล. (2548ข). เติร์มรับมือ Generation Y คลื่นลูกใหม่ ขององค์กร .Productivity
World, 11(60).

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์

ศุทธกานต์ มิตรกุล และ อนันต์ชัย คงจันทร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับ
ความผูกพันต่อองค์กร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

เสาวคนธ์ วิทวัส โอฬาร. (2550). Gen Y จับใจมันค้นให้เวิร์ค. กรุงเทพมหานคร:กรุงเทพฯธุรกิจบิซบุ๊ก.

สรพรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2561). สแกนนิสัย"คน 4 เจเนอเรชั่น" แม้ต่างกันก็อยู่ร่วมกันได้.

สืบค้นจาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1401795159.

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. **Academy of Management Review**, 14(3), 333-349. .
- McDonald, P., & Gandz, J. (1993). Getting value from shared values. *Organizational Dynamics*, 20(3), 64 -77
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory research and application*. Thousand Oaks, California: Sage
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16(2).
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1),11.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology**, 46(2), 259-293.