

วรรณกรรมปริทัศน์เกี่ยวกับค่านิยมในหนังสือด้านพฤติกรรมองค์การ A Literature Review of The Value in A Book of Organizational Behavior

อัจฉรา วรรณานันต์¹ อาทิตย์ ผดุงเดช²

E-mail: achara_28@hotmail.com, arthit_pdd@yahoo.com

บทคัดย่อ

ค่านิยมส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งในชีวิตสังคม และในองค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ทำให้องค์ความรู้ด้านค่านิยมมีความสำคัญต่อการศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหนังสือด้านพฤติกรรมที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมในหนังสือภาษาไทยที่ชื่อเรื่องมีคำว่า “พฤติกรรม” และ “องค์การ” ที่ตีพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2564 โดยคัดเลือกหนังสือตามขั้นตอนของการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิเคราะห์ตำรา โดยพบว่าหัวข้อสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมประกอบไปด้วย ความหมาย ที่มาของค่านิยม ความสำคัญของค่านิยม หน้าที่ของค่านิยม ระดับของค่านิยม ประเภทของค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมข้ามวัฒนธรรม ความขัดแย้งกันของค่านิยม และค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม โดยค่านิยมในภาครัฐได้สะท้อนออกมาในรูปของประมวลจริยธรรม ซึ่งบทความนี้จะเสนอเป็นประโยชน์ผู้ที่ศึกษาในการที่จะมีกรอบในการศึกษา และเป็นประโยชน์สำหรับผู้พัฒนาองค์ความรู้ที่จะสามารถนำไปขยายหรือพัฒนาองค์ความรู้ด้านค่านิยมให้กว้างขวางขึ้นหรือเจาะลึกมากขึ้น นอกจากนี้ ยังอาจจะมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีเฉพาะเจาะจงสำหรับองค์การบางประเภทมากขึ้น เช่น ค่านิยมสำหรับองค์การภาครัฐ

คำสำคัญ: ค่านิยม วรรณกรรมปริทัศน์ พฤติกรรมองค์การ

Abstract

Values influence the behavior of individuals both in social life and in organizations. Values is one of the elements that are important to the success or failure of the organization. This makes the knowledge of values important to education as part of the book on organizational behavior used in teaching and learning. The objective of this article was to explore the body of knowledge about “Values” in Thai books with titles containing the words “Behavior” and “Organization” published during 2007-2021. Books were selected according to the process of systematic literature review. Data were analyzed according to textbook analysis guidelines. The results of the study reveal important topics related to values, namely definition, origin of values, importance of values, function of values, levels of values, types of values, values at work, values across cultures, values conflict, and values and ethical standards. Values in the public sector are reflected in the form of the Code of Conduct. This article will be useful to those who study in order to have a framework for study. It is may useful for knowledge developers who can use it to expand or develop knowledge of values wider or deeper. In addition, knowledge may be developed that is more specific to certain types of organizations, such as values for government organizations.

Keywords: Values, Literature Review, Organizational Behavior

ความนำ

การขับเคลื่อนองค์การให้สามารถทำงานบรรลุพันธกิจตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งได้นั้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญก็คือ “คน” ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการที่จะบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถ บุคลิกภาพ หรือความต้องการ แต่ยังมีอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก นั่นก็คือ “ค่านิยม” ซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมของตนเอง โดยอาจจะเหมือนและแตกต่างกับคนอื่น ๆ ค่านิยมจะนำไปสู่พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทั้งในองค์การและในชีวิตทางสังคมทั่วไป ดังนั้น องค์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ค่านิยมเป็นส่วนหนึ่งในภาพใหญ่ที่เรียกว่า พฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นวิชาหนึ่งในหลายๆ หลักสูตร รวมถึงในสาขารัฐประศาสนศาสตร์

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม



จึงเป็นที่มาของคำถามในบทความนี้ว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเรียนการสอนพฤติกรรมมองการณ์นั้นมียังมีองค์ความรู้อะไรบ้าง โดยการศึกษาให้มีความสนใจไปที่หนังสือด้านพฤติกรรมมองการณ์

หนังสือหรือตำรามีคุณค่าความสำคัญทางการศึกษาหรือในการเรียนการสอนอย่างมาก ซึ่งไม่เพียงกำหนดหัวข้อและแนวความคิดต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังกำหนดแนวทางการนำเสนอให้กับผู้เรียนด้วย ตำราจึงส่งผลกระทบต่อทั้งการเรียนรู้และการสอน (O'keeffe, 2013; Behnke, 2018) หนังสือหรือตำราเป็นแหล่งที่รวบรวมความรู้หรือคลังเก็บความรู้ที่สำคัญ (Pudas, 2013) เช่น จะบอกว่าหากต้องการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในองค์กรนั้นมียังมีประเด็นใดบ้างที่ต้องรู้ หรือที่ Thornton (2006 อ้างถึงใน Pudas, 2013) กล่าวว่า ตำราสามารถถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์สามประการ คือ หนึ่ง เป็นคลังเก็บของความรู้ที่ถูกต้อง สอง เป็นตัวแทนของสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะได้เรียนรู้ และสาม เป็นสื่อการสอนที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งหนังสือหรือตำราจะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา โดยผู้เขียนที่อาจจะจะเป็นนักวิชาการ หรือนักปฏิบัติ หนังสือหรือตำราจะเป็นสิ่งที่บอกถึงสถานะองค์ความรู้ในวิชาต่างๆ เช่นเดียวกับการศึกษาพฤติกรรมมองการณ์ที่มีหนังสือหรือตำราที่ใช้ทั้งประกอบการเรียนการสอน และสำหรับบุคคลที่ทำงานในด้านการบริหาร หรือบุคคลทั่วไปที่สนใจ ซึ่งหนังสือแต่ละเล่มจะมีส่วนที่แตกต่างกันออกไปด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น วัตถุประสงค์ของผู้เขียน ความสนใจหรือความชำนาญของผู้เขียน หรือแม้แต่ลีลาอักษรของผู้เขียน และมีส่วนที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่เป็นแนวคิดที่สำคัญ (theme) สำคัญของการศึกษา

บทความนี้ดำเนินการตามกระบวนการของการวิจัยตำรา (Textbook research) โดยให้ความสนใจไปที่แนวคิดที่สำคัญ (Themes) (Wade, 1993; Roberts, 2014) เกี่ยวกับค่านิยมในหนังสือด้านพฤติกรรมมองการณ์ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกหนังสือที่จะนำมาพิจารณา คือ การกำหนดขอบเขตของหนังสือด้านพฤติกรรมมองการณ์ โดยเกณฑ์การเลือกของตัวอย่าง (Choice of sample) ที่มีหลายวิธีการ ในที่นี้จะพิจารณาตำราทั้งหมด (Wade, 1993; Pingel, 2010; Roberts, 2014) สำหรับเนื้อหาในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยเฉพาะ (Wang, 1998) ซึ่งการศึกษานี้จะเลือกหนังสือด้านพฤติกรรมมองการณ์ทั้งหมดที่เนื้อหาเกี่ยวกับค่านิยม โดยแนวทางที่ใช้ในการสืบค้นหนังสือจะมี 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดขอบเขตการสืบค้น กลยุทธ์การสืบค้น การเลือกแหล่งข้อมูล การสืบค้น และการคัดเลือกตำราที่นำมาทบทวน (ธีรพล ทิพย์พยอม, 2564) ในการกำหนดขอบเขตการสืบค้น จะเลือกหนังสือที่มีชื่อหนังสือที่มีคำสำคัญสองคำ คือ “พฤติกรรม” และ “องค์กร” โดยกำหนดช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2564 ทั้งนี้ หากหนังสือเล่มใดที่ตีพิมพ์มากกว่าหนึ่งครั้งจะทำการเลือกฉบับล่าสุดมาทำการศึกษา กลยุทธ์การสืบค้นครั้งนี้ใช้การสืบค้นจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์จากเว็บไซต์ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 6 แห่ง และศูนย์หนังสือต่างๆ จำนวน 6 แห่ง ซึ่งมีข้อจำกัดในการดำเนินการสืบค้นในกรณีที่มีหนังสือไม่ปรากฏในระบบออนไลน์ จากการสืบค้นพบว่ามีหนังสือที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 33 เล่ม ซึ่งทางผู้เขียนสามารถรวบรวมมาได้เป็นจำนวน 31 เล่ม โดยพบว่ามีหนังสือจำนวน 17 เล่มที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ในการรวบรวมข้อมูลจะเริ่มต้นจากการเข้ารหัสข้อมูลของประเด็นในบทหรือหัวข้อค่านิยมตามแนวทางแบบเปิดในวิธีการของทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) ด้วยวิธีการอุปนัย (Morgan & Henning, 2013) ที่ไม่มีการกำหนดโครงสร้างไว้ล่วงหน้า จากนั้นจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ที่เป็นการกระบวนการของการจัดระบบข้อมูลเข้าสู่การจัดเป็นหมวดหมู่ (Bowen, 2009; Morgan & Henning, 2013)

เนื้อหา

จากการสำรวจหนังสือที่มีหัวข้อหรือเนื้อหาเกี่ยวกับค่านิยม จำนวน 17 เล่ม ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2564 ในภาพรวม พบว่า ปี 2550 มีจำนวน 4 เล่ม ปี 2551 จำนวน 2 เล่ม ปี 2552 จำนวน 1 เล่ม ปี 2554 มี 2 เล่ม ปี 2556 มี 1 เล่ม ปี 2557 มี 2 เล่ม ปี 2558 มี 1 เล่ม ปี 2560 มี 3 เล่ม ปี 2562 มี 1 เล่ม ส่วนปี 2563 – 2564 ยังไม่มีหนังสือตีพิมพ์ออกมาใหม่ และจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สามารถจัดเนื้อหาออกเป็นหัวข้อในการนำเสนอได้ดังนี้ คือ ความหมายของค่านิยม ที่มาของค่านิยม ความสำคัญของค่านิยม หน้าที่ของค่านิยม ระดับของค่านิยม ประเภทของค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมข้ามวัฒนธรรม ความขัดแย้งกันของค่านิยม และค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมาย

จากการสังเคราะห์สามารถสรุปการให้ความหมายของค่านิยมได้ว่า หมายถึง ความเชื่อ ความนิยมชมชอบ หรือการเห็นคุณค่าเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ ความคิด หรือปรากฏการณ์ ที่ได้รับการตัดสินว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ถูกต้องหรือไม่ เป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควร หรือเป็นสิ่งที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ของบุคคลหรือของสังคมและได้รับการยอมรับยึดถือมาเป็นแนวปฏิบัติหรือนำไปสู่พฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายของบุคคลหรือสังคม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551; สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554; วิเชียร วิทย์อุดม, 2554;

นิติพล ภูตะโชติ, 2560; สมชาย หิรัญกิตติ, 2560; สุกานดา นาคะปักชิม, 2560; กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562; วันชัย มีชาติ, 2551; พิบูล ทีปะपाल, 2550; สมศักดิ์ กิจจนวนวัฒน์, 2550; วิภาส ทองสุทธิ, 2557; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556; พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558)

2. ที่มาของค่านิยม

จากการวิเคราะห์ พบว่า มีการนำเสนอถึงที่มาของค่านิยมอยู่ 2 ประการ โดยประการแรก คือ ค่านิยมถูกกำหนดมาจากลักษณะทางพันธุกรรมหรือเป็นการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน ตัวอย่างเช่น ผลการจากการศึกษาด้วยการแยกเลี้ยงดูเด็กที่เป็นคู่แฝด โดยพบว่าประมาณร้อยละ 40 ของความผันแปรในค่านิยมในการทำงานเป็นผลมาจากพันธุกรรม (วิภาส ทองสุทธิ, 2557) และประการที่สอง คือ ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้หรือได้รับการปลูกฝัง หรือการหล่อหลอมและพัฒนาจากสังคมและวัฒนธรรมที่ตนเองเป็นสมาชิก โดยเฉพาะตั้งแต่ในวัยเด็ก เช่น จากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อ แม่ ครูอาจารย์ จากเพื่อนฝูงและสังคมแวดล้อม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; ญัญญพันธ์ เขจรนันท์, 2551; สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; ปภาวดี ประจักษ์สุนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554; วิเชียร วิทย์อุดม, 2554; นิติพล ภูตะโชติ, 2560; สมชาย หิรัญกิตติ, 2560)

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่า ค่านิยมมีที่มาสองประการด้วยกัน คือ จากพันธุกรรมและจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมต่างๆ แต่โดยส่วนใหญ่เชื่อว่าค่านิยมได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

3. ความสำคัญของค่านิยม

ความสำคัญของค่านิยมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ความสำคัญต่อบุคคล และความสำคัญต่อองค์การ ค่านิยมมีความสำคัญต่อบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; ปภาวดี ประจักษ์สุนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554; พิบูล ทีปะपाल, 2550; วันชัย มีชาติ, 2551; ญัญญพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

- ค่านิยมมีผลต่อความเชื่อ เจตคติ การรับรู้ ความต้องการของบุคคล จึงมีผลต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของบุคคล และการใช้ชีวิตของบุคคลในสังคม และในองค์กรนั้นๆ

- ค่านิยมจะทำให้บุคคลรู้ว่าควรทำอะไร หรือไม่ควรทำอะไรในสังคมนั้นๆ และในองค์กรนั้นๆ

- จากการที่ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคล ค่านิยมจึงมีผลกระทบต่อทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และแรงจูงใจของบุคคล จึงทำให้ค่านิยมมีผลกระทบต่อความเป็นจริง (Objectivity) และความเป็นเหตุเป็นผล (Rationality) ของคนนั้นๆ ด้วย จึงอาจทำให้การรับรู้ไม่เป็นไปตามความเป็นจริงและตามเหตุผลที่แท้จริง แต่เป็นไปตามค่านิยมของบุคคลนั้นๆ และหรือสังคมนั้นๆ

ค่านิยมมีความสำคัญต่อองค์การ โดยค่านิยมขององค์การจะสะท้อนถึงวัตถุประสงค์และความเชื่อขององค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) จะมีอิทธิพลต่อการจัดการและพฤติกรรมขององค์การ ค่านิยมร่วมขององค์การทำหน้าที่ 5 ประการ คือ (วิรัช สงวนวงค์วาน, 2557; สุกานดา นาคะปักชิม, 2560)

- เป็นแนวทางการตัดสินใจและการปฏิบัติของผู้บริหารองค์การ เช่น หากองค์กรมีค่านิยมไปในทิศทางใด ผู้บริหารขององค์กรนี้ก็ต้องบริหารองค์การตามแนวทางนี้

- ปรับพฤติกรรมของพนักงาน โดยบอกกล่าวถึงสิ่งที่ยังต้องการคาดหวังจากตัวพนักงาน

- มีอิทธิพลต่อการดำเนินการทางการตลาดขององค์การ เช่น การที่บริษัท Avon รมรงค์ให้ความรู้เรื่องมะเร็งทรวงอกแก่ผู้หญิงทั่วโลก ทำให้ได้รับการตอบรับสนับสนุนผลิตภัณฑ์ของ Avon อย่างกว้างขวาง

- ทำให้เกิดจิตวิญญาณของการทำงานเป็นทีม เมื่อพนักงานยึดถือค่านิยมร่วมขององค์การ ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อองค์การ จะเป็นแหล่งบันดาลใจให้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรปฏิบัติงานให้กับองค์การของตน

- ค่านิยมมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อความเจริญหรือความเสื่อมขององค์การ เช่น องค์กรที่มีค่านิยมที่เหมาะสมและถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร องค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าได้

จากการวิเคราะห์ความสำคัญของค่านิยมจะเห็นได้ว่ามีความสำคัญในสองระดับ คือ ความสำคัญต่อบุคคลและความสำคัญต่อองค์การ โดยจะเป็นการช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากค่านิยมที่แตกต่างกัน ช่วยในการตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ สามารถนำไปสู่การกำหนดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่บุคคลหรือองค์การไปในทิศทางที่พึงประสงค์ซึ่งในท้ายที่สุดจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลและดำเนินไปขององค์การ

4. หน้าที่ของค่านิยม

ค่านิยมทำหน้าที่ 5 ประการ คือ (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562)

- ค่านิยมทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรม นับเป็นหน้าที่โดยตรงที่ผู้นำจะต้องสร้างความผูกพันเฉพาะที่มุ่งถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นภายในครอบครัว องค์กรธุรกิจ และสังคมประเทศ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ค่านิยมถึงเรื่องส่วนตัวเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวและ



องค์การธุรกิจจึงมีลักษณะเป็นแนวคิดที่สามารถสร้างความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมและผู้รับการถ่ายทอดจะได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกันทางด้านจิตใจ จึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจร่วมกัน

- ค่านิยมทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ นั่นคือ ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การว่า ควรจะทำหรือไม่ควรทำอะไรสิ่งใดจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้นๆ ค่านิยมจะช่วยกำหนดจุดยืนในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีในปัจจุบัน และค่านิยมจะช่วยทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติกรต่างๆ ทั้งของตัวผู้ปฏิบัติและผู้อื่นในองค์การด้วย ผู้นำจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การ ยึดถือเป็นบรรทัดฐาน

- ค่านิยมก่อให้เกิดอิทธิพล และพลังอำนาจ ค่านิยมทางวัฒนธรรมขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า การเลือกประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การจะให้ความสำคัญต่อบุคคลเป็นหลักมากกว่าหลักการหรือกฎระเบียบที่มีอยู่ ในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ตนจะได้รับด้วย ทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลของบุคคลในองค์การบนพื้นฐานของอำนาจทางการเงิน เศรษฐกิจ และการเมือง สิ่งก็ตามมาก็คือ การฉ้อราษฎร์บังหลวง เกิดการทุจริตในระบบการบริหารองค์การเพื่อผลประโยชน์ นอกจากนี้ ธรรมชาติของมนุษย์ยังต้องการที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ในขณะเดียวกันยังคงยกย่องบุคคลที่มีอำนาจ จึงมุ่งทำตนให้เป็นผู้มีอำนาจเพื่อที่จะได้เกียรติยศ โดยไม่คำนึงความรับผิดชอบชั่วดี จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้

- ค่านิยมทำหน้าที่เป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ซึ่งผู้นำสามารถยึดเป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในบางกรณีบุคคลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ขัดแย้งกันทางความคิดและการกระทำ ทำให้ต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดกับความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งภายในจิตใจ ค่านิยมหรือระบบค่านิยมที่บุคคลมีอยู่จะช่วยกำหนดทางเลือกให้บุคคลเหล่านั้นได้ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

- ค่านิยมเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันของบุคคล เช่น ในกรณีที่บุคคลมีค่านิยมชมชอบการมีสุขภาพดี และต้องการมีอายุยาวนาน ก็จะมีแรงผลักดันให้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนใส่ใจในการบริโภคอาหาร บุคคลที่มีค่านิยมเกี่ยวกับวัตถุนิยมสูงก็มักจะมีชัยชนะขันแข็งและความพยายามในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทองและสิ่งของที่ตนปรารถนา ในฐานะผู้นำจึงควรส่งเสริมให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

จากการวิเคราะห์หน้าที่ของค่านิยม สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรม เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรม ก่อให้เกิดอิทธิพล และพลังอำนาจ ค่านิยมทางวัฒนธรรมขององค์การ เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่ผู้นำสามารถยึดเป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจและแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ และเป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันของบุคคลให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตน

5. ระดับของค่านิยม

ในการแบ่งระดับของค่านิยม มีการแบ่งอยู่ 2 ลักษณะ คือ การแบ่งโดยใช้การมองว่าเป็นค่านิยมของกลุ่มใด และการแบ่งโดยใช้การมองถึงระดับของจุดเน้นความสำคัญ

การแบ่งโดยใช้การมองว่าเป็นค่านิยมของกลุ่มใด แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) ค่านิยมของสังคม (Social value) และค่านิยมขององค์การ (Organizational value) (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; สุกานดา นาคะปักษิณ, 2560)

- ค่านิยมส่วนบุคคล คือ การที่บุคคลแต่ละคนตัดสินใจเลือกในสิ่งหรือสถานการณ์ที่ตนต้องการหรือพอใจมาเป็นค่านิยมเฉพาะตน เช่น บุคคลที่อยากเป็นคนขยัน มีความรับผิดชอบ บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติตามพื้นฐานของความคิดของตนเอง ดังนั้น บุคคลนั้นก็จะมีค่านิยมของความขยัน มีความรับผิดชอบ และแสดงพฤติกรรมความเป็นคนขยันและความรับผิดชอบออกมา ซึ่งค่านิยมส่วนบุคคล อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ค่านิยมหลัก (Core value) ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก มักมาจากการอบรมเลี้ยงดูของครอบครัว และหลักศาสนา ที่มักจะสั่งสมมายาวนาน ส่วนที่สองคือ ค่านิยมรอง (Peripheral value) จะเป็นค่านิยมที่อาจไม่ใช่เรื่องที่สำคัญในชีวิตมากนัก อาจได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมและองค์การ

- ค่านิยมของสังคม คือ การรวมค่านิยมของสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม หรืออยากจะทำปฏิบัติตนในสถานการณ์นั้นๆ ใดๆ เช่น ในสถานการณ์ที่มีผู้เก็บสิ่งของได้และนำคืนเจ้าของ สมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมเห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่น่าชื่นชม จึงได้แสดงความชื่นชมผ่านช่องทางต่างๆ ดังนั้น ความซื่อสัตย์สุจริต และพฤติกรรมการแสดงออกชื่นชมในความดี จึงถือได้ว่าเป็นค่านิยมของสังคมนั้น

- ค่านิยมขององค์การ โดยทั่วไปองค์การทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core value) ขององค์การที่อาจจะประกาศหรือไม่ได้ประกาศออกมาแต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์การนั้นๆ

ลักษณะที่สอง การแบ่งโดยใช้การมองถึงระดับของจุดเน้นความสำคัญ สามารถแบ่งระดับของค่านิยมออกเป็น 7 ระดับ คือ (วันชัย มีชาติ, 2551; นิตินพ ภูตะโชติ, 2560)

- ค่านิยมระดับปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reactive) บุคคลที่มีค่านิยมในระดับนี้จะให้ความสำคัญกับความต้องการทางกายภาพ ตอบสนองต่อความต้องการทางกายภาพ และไม่ได้ให้ความสนใจกับบุคคลอื่น ค่านิยมในระดับนี้มักจะพบในเด็กเล็กๆ และมักจะไม่ค่อยพบในองค์กร

- ค่านิยมระดับขึ้นอยู่กับเผ่าพันธุ์ (Tribalistic) เป็นระดับค่านิยมที่เน้นเรื่องของความเชื่อในประเพณี อำนาจ และยอมตามความต้องการหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจ บุคคลที่มีค่านิยมในลักษณะนี้ การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับคนอื่นเป็นหลัก ค่านิยมในลักษณะนี้มักจะพบในการรวมตัวกันของชุมชนต่างๆ

- ค่านิยมระดับให้ความสำคัญกับตนเอง (Egocentrism) ค่านิยมในระดับนี้ บุคคลจะมีความเชื่อมั่นในตัวเองค่อนข้างสูงมาก บุคคลจะตอบสนองต่ออำนาจและความเชื่อ และให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและค่อนข้างเห็นแก่ตัว ยึดตัวเอง หรือความต้องการของตนเองเป็นศูนย์กลางในการแสดงพฤติกรรม เป็นการแสวงหาอำนาจให้แก่ตนเองและไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

- ค่านิยมระดับให้คนอื่นคล้อยตาม (Conformity) บุคคลที่มีค่านิยมในระดับนี้จะไม่มีความอดทนต่อสภาพความไม่แน่นอนได้น้อย และมักจะยอมรับบุคคลอื่นที่มีความเห็นหรือความเชื่อแตกต่างจากตนเอง ยอมรับผู้ที่แตกต่างจากตนเองได้ยาก และต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือคล้อยตามความเชื่อหรือค่านิยมของตนเอง

- ค่านิยมระดับการกระทำ (Manipulative) ค่านิยมในระดับนี้ บุคคลจะมุ่งให้เพื่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยการจัดการกระทำกับบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่นๆ รอบๆ ตัว บุคคลกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่เป็นวัตถุนิยม กระตือรือร้น ต้องการที่จะมีสถานภาพสูงชันและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น คนกลุ่มนี้ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ

- ค่านิยมระดับให้ความสำคัญกับสังคม (Sociocentric) ค่านิยมในระดับนี้จะเน้นเรื่องของสังคมเป็นหลัก บุคคลที่มีค่านิยมระดับนี้จะเน้นและเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องการจะมีความสัมพันธ์ที่ดีและไปด้วยกันได้กับบุคคลอื่นมากกว่าการเป็นผู้นำ ผู้ที่มีค่านิยมในระดับนี้จะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีค่านิยมแบบวัตถุนิยม ค่านิยมระดับการกระทำ และผู้ที่มีค่านิยมระดับให้คนอื่นคล้อยตาม

- ค่านิยมระดับความเป็นอยู่ (Existential) ค่านิยมในระดับนี้ บุคคลจะมีความอดทนและยอมรับต่อบุคคลอื่นที่มีค่านิยมและความเชื่อที่แตกต่างกันได้มาก รวมถึงสภาพความไม่แน่นอนต่างๆ ผู้ที่มีค่านิยมระดับนี้จะกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็นต่อระบบที่ขาดความยืดหยุ่น นโยบายที่แข็งตัว สถานภาพ สัญลักษณ์ และการใช้อำนาจชี้ขาดต่างๆ

โดยสรุป การแบ่งระดับของค่านิยม สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ลักษณะแรกคือ ลักษณะของการมองว่าเป็นค่านิยมของกลุ่มใด โดยในลักษณะนี้สามารถแบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมส่วนบุคคล ค่านิยมของสังคม และค่านิยมขององค์กร ลักษณะที่สอง คือ การแบ่งโดยใช้การมองถึงระดับของจุดเน้นความสำคัญ โดยสามารถจัดแบ่งระดับของค่านิยมออกเป็น 7 ระดับ คือ ระดับปฏิกิริยาโต้ตอบ ระดับขึ้นอยู่กับเผ่าพันธุ์ ระดับให้ความสำคัญกับตนเอง ระดับให้คนอื่นคล้อยตาม ระดับการกระทำ ระดับให้ความสำคัญกับสังคม และระดับความเป็นอยู่

6. ประเภทของค่านิยม

ในการแบ่งประเภทของค่านิยม ที่ปรากฏในการหนังสือด้านพฤติกรรมองค์กร พบว่า มีการแบ่งประเภทอยู่ 4 ลักษณะ

6.1 การแบ่งประเภทของ มิลตัน รอคีช (Milton Rokeach)

มิลตัน รอคีช ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม คือ Rokeach Value Survey (RVS) ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถามเกี่ยวกับค่านิยมจำนวน 2 ชุด คือ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; พิบูล ทีปะपाल, 2550; สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552; พิบูล ทีปะपाल, 2550; สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์, 2550; วิภาส ทองสุทธิ, 2557; ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พุดติกุล, 2554; วิเชียร วิทยอุดม, 2554; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556 พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558; นิตินพ ภูตะโชติ, 2560; สมชาย หิรัญกิตติ, 2560; กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562)

- ค่านิยมเกี่ยวกับจุดหมายของชีวิต (Terminal values) หมายถึง ค่านิยมที่เกี่ยวกับจุดหมายหรือเป้าประสงค์ที่เป็นอุดมคติของการมีชีวิตอยู่ (Ideal end-state of existence) ได้แก่ การมีความสุข มีสติปัญญา มีชีวิตที่ตื่นเต้น มีชีวิตที่ปลอดภัย ความมีอิสระเสรีภาพ ความเสมอภาค ชีวิตที่สะดวกสบาย ประเทศชาติปลอดภัย ครอบครัวมั่นคง มีวุฒิภาวะด้านความรัก ต้องการมิตรภาพที่แท้จริง การยกย่องนับถือตนเอง อิสระจากความขัดแย้งภายใน ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการให้สังคมยกย่อง นับถือ ชื่นชม (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

- ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental values) หมายถึง ค่านิยมเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่น สิ่งแวดล้อม และตนเอง เพื่อนำไปสู่จุดหมายบางอย่าง ค่านิยมเหล่านี้ ได้แก่ ความสามารถ ความทะเยอทะยาน ความสะอาด ความประณีต ความ



รับผิดชอบ การรู้จักข้อเท็จจริงอื่น มีความรักและความอ่อนโยน รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัย เชื่อฟัง มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์
ความร่าเริง ความสุขภาพ ความซื่อสัตย์ ใจกว้าง มีเหตุผล กล้าหาญ ให้ความช่วยเหลือ ใช้สติปัญญา ไม่พึ่งพาผู้อื่น

โดยมีการศึกษาจำนวนมากที่ยืนยันว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยม RVS จะแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม โดยคนใน
สาขาอาชีพเดียวกันหรือในสายงานที่ใกล้เคียงกันมีแนวโน้มที่จะมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน (วิภาส ทองสุทธิ, 2557; พรชัย ลิขิตธรรม
โรจน์, 2558)

6.2 การแบ่งประเภทค่านิยมของ Allport, Hogan and Robert

Allport, Hogan and Robert ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ประเภท คือ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; สุกานดา
นาคะปักชิน, 2560)

- ค่านิยมทางวิชาการหรือทฤษฎี (Theoretical) เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริง แสวงหา
สำรวจข้อเท็จจริง โดยการวิเคราะห์และหลักเหตุผลที่เป็นจริง และการคิดอย่างเป็นระบบ
- ค่านิยมทางเศรษฐกิจ (Economic) เป็นค่านิยมที่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่างๆ และ
สิ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือเห็นผลในทางปฏิบัติ
- ค่านิยมทางสุนทรียภาพ (Aesthetic) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจ การผสมกลมกลืนของ
ประสาทสัมผัส เช่น ความสวยงาม ศิลปะ ดนตรี
- ค่านิยมทางสังคม (Social) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่ากับความรักและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น พ่อแม่ เพื่อน
ผู้ร่วมงาน
- ค่านิยมทางการเมือง (Political) เป็นค่านิยมที่เน้นการได้มาซึ่งอำนาจและอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ค่านิยมทางศาสนา (Religious) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือตามคำสั่งสอนในลัทธิศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
อย่างเคร่งครัด การรวบรวมประสบการณ์เป็นหนึ่งเดียวกันและเข้าใจถึงแก่นแท้ของสรรพสิ่งในจักรวาล

6.3 การแบ่งประเภทตามกลุ่มทำงานร่วมสมัย (Contemporary work cohort)

กลุ่มนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมและได้แบ่งประเภทของค่านิยมออกเป็น 5 ยุค ได้แก่

- ยุคที่ 1 ยุคจริยธรรมการทำงานของโปรเตสแตนต์ (Protestant work ethic) เป็นยุคที่อยู่ในช่วงภาวะเศรษฐกิจ
ของโลกมีการตกต่ำครั้งใหญ่ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งอยู่ในช่วง ค.ศ. 1940-1950 ซึ่งพนักงานที่เข้าทำงานในช่วงกลาง
ทศวรรษ 1940 ถึงปลายทศวรรษ 1950 เชื่อในจริยธรรมการทำงานที่เรียกว่า ยุคจริยธรรมการทำงานของโปรเตสแตนต์ ให้ความสำคัญ
กับความสุขสบายของชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยของครอบครัวมาก (วิภาส ทองสุทธิ, 2557) คนงานจะมีแนวโน้มในการจงรักภักดีต่อ
เจ้านาย จะมีค่านิยมยึดถือด้านการทำงานหนัก อนุรักษ์นิยม และเผด็จการ ให้ความสำคัญของสถานที่ทำงาน ความสะอาดสบายของ
ชีวิตและความมั่นคงของครอบครัว (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) หรืออาจเรียกคนในยุคนี้ว่า รุ่นทหารผ่านศึก

- ยุคที่ 2 ยุคความเป็นอยู่หรือยุคความอยู่รอด (Existential) คือ พนักงานซึ่งเข้าทำงานระหว่างทศวรรษ 1960 ไป
จนถึงกลางทศวรรษ 1970 จะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากจอห์น เอฟ. เคนเนดี (John F. Kennedy) รวมถึงการเคลื่อนไหวทางด้านสิทธิ
มนุษยชน สงครามเวียดนาม กระแสดนตรี The Beatles และการแข่งขันการเพิ่มประชากร พนักงานที่มีวิถีชีวิตในช่วงปีเหล่านี้จะ
เป็นผู้ที่นำจริยธรรมของฮิปปี (Hippie ethic) มาใช้อย่างกว้างขวาง และมีปรัชญาชีวิตที่มุ่งเน้นที่คุณภาพชีวิตของตนเองมากกว่าทรัพย์สิน
สมบัติที่ตนสามารถสะสม ความปรารถนาในเรื่องการครองตนทำให้เน้นความจงรักภักดีต่อตนเองมากกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่
ตนทำงาน และพนักงานเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับความมีอิสระ เสรีภาพ และความเสมอภาคค่อนข้างสูง (วิภาส ทองสุทธิ, 2557; นิติพล
ภูตะโชติ, 2560)

- ยุคที่ 3 ยุคเน้นเรื่องการปฏิบัติ (Pragmatic) คือ ยุคที่พนักงานที่เข้ามาทำงานในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1970 ไปจนถึง
ปลายทศวรรษ 1980 ในยุคนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการย้อนกลับของสังคม คือ จะให้คุณค่าและความสำคัญกับขนบธรรมเนียมประเพณี
มากขึ้น แต่ก็ยึดถือความสำเร็จทางด้านวัตถุและการทำงานหนัก โดยคนรุ่นนี้มักจะได้รับอิทธิพลอย่างมากจากความคิดอนุรักษ์นิยมของ
ประธานาธิบดีโรนัลด์ เรแกน (Ronald Reagan) เป็นยุคของการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการทหาร พนักงานที่อยู่ในช่วงเวลานี้จะ
ทำงานสองอย่างควบคู่กันไปเพื่อเร่งสร้างฐานะ เป็นคนที่เกิดในช่วงปลายของยุคการเพิ่มประชากร (Baby-boom) พนักงานเหล่านี้จะ
เป็นนักปฏิบัติที่เชื่อว่าผลลัพธ์จากการทำงานคือสิ่งชี้วัดถึงวิถีการทำงาน และมีมุมมองต่อองค์กรว่าเป็นเสมือนเครื่องมือในการทำมาหา
เลี้ยงชีพเท่านั้น พนักงานเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จ และการยอมรับนับถือจากสังคมค่อนข้างสูง (วิภาส
ทองสุทธิ, 2557; นิติพล ภูตะโชติ, 2560)

- ยุคที่ 4 ยุคคนรุ่น X (Generation X) หรือยุคเซอร์ส (Xers) ยุคนี้จะอยู่ ค.ศ. 1990 คนในยุคนี้จะให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับค่านิยมที่มีความยืดหยุ่น ค่านิยมเกี่ยวกับทางเลือกของชีวิต ความสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว เป็น



สิ่งที่มีความสำคัญมากในยุคนี้นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเงิน ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยน การขึ้นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความปลอดภัย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพักผ่อน จะเห็นได้ว่า ในยุคนี้นโยบายของคนจะมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวมากขึ้น เนื่องจากคนรุ่นนี้จะมีมุมมองความสมดุลของชีวิตตนเองเป็นหลัก ทำให้การเสียสละในงานน้อยลงถ้าเทียบกับคนรุ่นก่อน (วิภาส ทองสุทธิ, 2557; นิติพล ภูตะโชติ, 2560)

- ยุคที่ 5 ยุคต่อไป (Nexters) ในยุคนี้นับเป็นยุคมิลเลนเนียลส์ หรือยุคเจนเอเรชันวาย คนในยุคนี้นี้มีความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูง มีการกำหนดเป้าหมายชีวิตเพื่อความร่ำรวยและความมีชื่อเสียง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558) Nexters จะเติบโตระหว่างช่วงเวลาที่มีความเจริญรุ่งเรือง แต่เข้าสู่ตลาดแรงงานหลังเศรษฐกิจเติบโต ซึ่งได้เผชิญกับความไม่มั่นคงเกี่ยวกับงานและอาชีพ คนยุคนี้นี้จะแสวงความสำเร็จด้านการเงิน และชอบการทำงานเป็นทีมเหมือน ยุคเซอร์ส (Xers) แต่ Nexters มีการพึ่งพาตนเองสูง เน้นค่านิยมของอิสรภาพและชีวิตที่สุขสบาย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556; ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550)

ดังนั้น การเข้าใจค่านิยมของบุคคลที่แตกต่างกันจะเป็นการสะท้อนถึงค่านิยมของคนในแต่ละยุคแต่ละสมัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการคาดคะเนพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2558; ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; วิภาส ทองสุทธิ, 2557)

6.4 การแบ่งประเภทตามค่านิยมของคนทำงาน

เมกกลิโนและคณะ ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมของคนทำงาน โดยแบ่งประเภทของค่านิยมออกเป็น 4 ประการ คือ(ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554)

- ความสำเร็จ คือ การทำงานให้แล้วเสร็จ ไม่ย่อท้อที่จะเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต
- ความโอ้อ้อมอารี คือ ความห่วงใย พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น
- ความซื่อสัตย์ คือ การพูดความจริงและทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง
- ความยุติธรรม คือ การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และทำสิ่งที่ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย

นอกจากค่านิยมทั้ง 4 ประเภทแล้ว สมชาย หิรัญกิตติ (2560) ยังได้แสดงตัวอย่างของค่านิยมเพิ่มเติมอีก 2 กลุ่ม คือ ค่านิยมของคนในชนบท ค่านิยมของคนในเมือง

โดยสรุปแล้ว การแบ่งประเภทของค่านิยมมีการแบ่งประเภทที่สำคัญอยู่ 4 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ มิลตัน รอคิช ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมเกี่ยวกับจุดหมายของชีวิต ค่านิยมเกี่ยวกับจุดหมายของชีวิต ลักษณะที่สอง คือการแบ่งประเภทค่านิยมของ Allport, Hogan and Robert ที่แบ่งค่านิยมออกเป็น 6 ประเภท ลักษณะที่สาม คือ การแบ่งประเภทตามกลุ่มทำงานร่วมสมัย และลักษณะสุดท้าย คือ การแบ่งประเภทตามค่านิยมของคนทำงาน โดยแต่ละลักษณะจะมีจุดเน้นสำคัญของแต่ละลักษณะ

7. ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานที่ได้รับการวิจัยในพฤติกรรมองค์การ มีลักษณะ 2 ประการ คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic work value) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic work value) (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554; สุกานดา นาคะปักษิณ, 2560; กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562)

- ค่านิยมภายในตัวงาน (intrinsic work value) คือ ค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติในการทำงาน บุคคลที่มีค่านิยมในตัวงานจะชอบทำงานที่ท้าทาย ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ชื่นชอบที่จะได้ใช้ความสามารถ จึงให้ความสำคัญกับการช่วยและบรรลุผลอย่างเต็มที่ที่มีผลต่อค่านิยมภายในงาน พนักงานเหล่านี้ต้องการความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง งานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ขณะเดียวกันก็ขึ้นอยู่กับโอกาสในการเจริญเติบโตของแต่ละคนในการทำงานด้วย

- ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic work value) เป็นค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงาน เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่เป็นผลอันแรกสำหรับการทำงานก็เพื่อต้องการได้เงินเดือน แต่สิ่งที่สำคัญกว่านั้น คือ เงินนั้นมีความสำคัญในการสร้างความมั่นคงในทางเศรษฐกิจสำหรับตนเองและครอบครัว ค่านิยมนี้จึงไม่ใช่แค่เพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่ให้ความสำคัญกับการมีผลลัพธ์ที่จะตามมา ค่านิยมภายนอกตัวงานอื่นๆ ยังรวมถึงสถานะของงานในองค์การและสถานะในกลุ่มสังคม การติดต่อกับสังคมภายใต้เงื่อนไขโดยงาน ชื่อเสียงขององค์การ

โดยสรุปแล้ว ค่านิยมในการทำงานจะมีลักษณะ 2 ประการ คือ ค่านิยมภายในตัวงาน ที่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติในการทำงาน และค่านิยมภายนอกตัวงาน ที่มากกว่าลักษณะของงานแต่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของการทำงาน อย่างไรก็ตาม บุคคลส่วนใหญ่จะมีค่านิยมในการทำงานทั้งสองลักษณะ แต่จะมีน้ำหนักมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละคน องค์การสามารถนำค่านิยมทั้งสอง

ลักษณะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ เช่น การจูงใจบุคลากรโดยการมอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ หรือให้อิสระในการทำงานมากขึ้น รวมถึงการเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ

8. ค่านิยมข้ามวัฒนธรรม

ในปัจจุบันผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนจากต่างวัฒนธรรมได้ เพราะค่านิยมในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน การเข้าใจถึงความแตกต่างนี้จะช่วยให้อธิบายและคาดการณ์ถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มาจากประเทศต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (วิภาส ทองสุทธิ, 2557)

Hofftede เป็นผู้พัฒนาเครื่องมือในการวิเคราะห์ความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง หรือที่เรียกว่า กรอบการประเมินทางวัฒนธรรม โดยได้ออกแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท IBM จาก 40 ประเทศ เกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและพนักงานจะมีมิติค่านิยมของวัฒนธรรมประจำชาติ 5 มิติ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; สุพานี สฤญวานิช, 2552; วิภาส ทองสุทธิ, 2557)

- ความแตกต่างของอำนาจหรือระดับอำนาจของบุคคล (Power distance) เป็นคุณลักษณะทางวัฒนธรรมประจำชาติที่อธิบายถึงระดับที่คนในสังคมยอมรับว่าการกระจายอำนาจที่มีอยู่ในสถาบันหรือองค์กรนั้นไม่มีความเท่าเทียม หรือความห่างกันของอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร โดยเรียงลำดับจากระดับที่ค่อนข้างจะเท่ากัน (Low power distance) ไปจนถึงไม่เท่ากันมากที่สุด (High power distance)

- ความเป็นปัจเจกนิยมกับความเป็นกลุ่ม (Individualism vs collectivism) ความเป็นปัจเจกนิยมเป็นคุณลักษณะทางวัฒนธรรมประจำชาติที่อธิบายถึงการที่บุคคลไม่สนใจกรอบทางสังคม แต่จะมุ่งเน้นด้านการดูแลตนเองและครอบครัวเท่านั้น ตรงกันข้ามกับความเป็นกลุ่มที่เป็นคุณลักษณะที่อธิบายถึงการที่บุคคลจะให้ความสนใจอย่างเข้มงวดกับกรอบทางสังคม และคาดหวังว่าจะได้รับความสนใจและการคุ้มครองจากสมาชิกคนอื่นภายในกลุ่ม

- ค่านิยมที่มุ่งวัตถุกับค่านิยมที่มุ่งด้านจิตใจ (Quantity of life vs quality of life) โดยค่านิยมที่มุ่งวัตถุจะเป็นลักษณะวัฒนธรรมประจำชาติที่บุคคลในสังคมนั้นจะมุ่งเน้นการแสวงหาและครอบครองวัตถุ ทรัพย์สิน ขณะที่ค่านิยมที่มุ่งด้านจิตใจนั้น ผู้คนในสังคมนั้นจะมีค่านิยมที่มุ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและมีความห่วงใยคนอื่น

- การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่ผู้คนในสังคมนั้นจะรู้สึกไม่มีความมั่นคง ปลอดภัย และขาดความมั่นใจ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่คลุมเครือ จึงพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์เช่นนี้ โดยพบว่าในประเทศที่สังคมมีลักษณะความไม่แน่นอนในชีวิตสูง ผู้คนจะมีความวิตกกังวล เกิดความตื่นตระหนก ความเครียด และทำให้มีความก้าวร้าวมากกว่า

- การมุ่งผลระยะยาวกับการมุ่งผลระยะสั้น (Long-term vs short-term orientation) การมุ่งผลระยะยาวเป็นวัฒนธรรมของชาติที่เน้นอนาคต มีการปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป บุคคลในสังคมเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทน และมีความประหยัดอดออม ส่วนการมุ่งผลระยะสั้น เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นผลการกระทำในระยะสั้น เน้นการมองอดีตและปัจจุบัน และการยอมรับนับถือในขนบธรรมเนียมและการปฏิบัติตามกฎของสังคม

ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า ประเทศในเอเชียส่วนใหญ่จะมีรูปแบบวัฒนธรรมประจำชาติแบบความเป็นกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีลักษณะด้านความเป็นปัจเจกชนมากกว่าประเทศอื่นๆ

ต่อมาใน ค.ศ. 1993 Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้นำและวัฒนธรรมของชาติ จาก 62 ประเทศ ทำให้ได้วัฒนธรรมของชาติที่แตกต่างกัน 9 มิติ ซึ่งประกอบไปด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556)

- พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นขอบเขตที่สังคมส่งเสริมหรือกระตุ้นประชากรให้เป็นคนแข็งแรงแรง กล้าเผชิญทุกอย่างอย่างเด็ดเดี่ยว มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม และชอบการแข่งขันกัน

- การมุ่งคุณค่าในอนาคต (Future orientation) เป็นขอบเขตที่สังคมกระตุ้นและให้รางวัลแก่บุคคลที่มีพฤติกรรมมุ่งคุณค่าในอนาคต เช่น การวางแผน การลงทุนเพื่ออนาคต

- ความแตกต่างระหว่างเพศ (Gender differentiation) เป็นขอบเขตที่สังคมยอมรับความแตกต่างระหว่างเพศ

- การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance) เป็นการไว้วางใจสังคมที่มีต่อบรรทัดฐานและนโยบายของสังคมเพื่อบรรเทาเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

- ความแตกต่างของอำนาจ (Power distance) เป็นระดับที่สมาชิกของสังคมคาดหวังในอำนาจ ซึ่งมีการกระจายที่ไม่เท่าเทียมกันหรือมีอำนาจต่างระดับกัน

- การมุ่งที่ความเป็นปัจเจกบุคคลและการมุ่งที่ส่วนรวมหรือกลุ่ม (Individualism and collectivism) เป็นระดับที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสถาบันของสังคมเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มภายในองค์กรและสังคม
- กลุ่มของตนต้องมาก่อน (In-group collectivism) ในมิตินี้จะมุ่งไปที่สมาชิกของสังคมในการให้คุณค่ากับกลุ่มตน เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อนสนิท และองค์กรที่ตนทำงาน
- การมุ่งผลปฏิบัติงาน (Performance orientation) เป็นระดับที่มีการกระตุ้นและให้รางวัลสมาชิกกลุ่มสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างยอดเยี่ยม
- การเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นมนุษย์ (Human orientation) เป็นการกำหนดระดับที่สังคมกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติสิ่งที่ดีงาม มีความยุติธรรม มีความเมตตา กรุณา มีความใส่ใจและมีเมตตาต่อผู้อื่น

ทั้งนี้ งานของ GLOBE เป็นการช่วยขยายผลงานของ Hofstede โดยสนับสนุน 5 มิติของ Hofstede โดยสรุป ในหัวข้อค่านิยมข้ามวัฒนธรรม เกิดจากการให้ความสนใจกับค่านิยมในสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน โดยมีการประเมินทางวัฒนธรรมของ Hofstede เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยมีมิติค่านิยมของวัฒนธรรมประจำชาติ 5 มิติ ซึ่งมีการต่อยอดโดยการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้นำและวัฒนธรรมของชาติของประเทศต่างๆ โดย Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness ทำให้ได้วัฒนธรรมของชาติที่แตกต่างกัน 9 มิติ ซึ่งเป็นประโยชน์หากต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีคนจากต่างวัฒนธรรมมาทำงานร่วมกัน

9. ความขัดแย้งกันของค่านิยม

ค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อเจตคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่านิยมจะส่งผลในทางบวกหากมีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน และส่งผลทางลบหากเป็นค่านิยมที่ขัดแย้งกัน ความขัดแย้งกันของค่านิยม เกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ คือ (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554)

- ความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเอง เกิดขึ้นได้เมื่อค่านิยมเกี่ยวกับจุดหมายของชีวิตและค่านิยมวิถีปฏิบัติมีความขัดแย้งกันเอง เช่น ความขัดแย้งระหว่างความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นค่านิยมวิถีปฏิบัติ และความทะเยอทะยาน ซึ่งเป็นค่านิยมเกี่ยวกับจุดหมายของชีวิต และค่านิยมประเภทเดียวกันของบุคคลมีความขัดแย้งกัน เช่น การที่บุคคลหนึ่งมีทั้งค่านิยมความสนุกสนาน และความสำเร็จ
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งของค่านิยมของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกันหรือทำงานร่วมกัน เช่น ความขัดแย้งของค่านิยมระหว่างคนในครอบครัว ค่านิยมระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือค่านิยมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและองค์กร เกิดขึ้นได้เมื่อค่านิยมขององค์กรขัดแย้งกับค่านิยมของบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลจะเป็นคนเลือกว่าจะปรับค่านิยมของตนตามค่านิยมขององค์กร หรือจะยุติความเป็นสมาชิกขององค์กร

ในประเด็นเกี่ยวกับความขัดแย้งกันของค่านิยมนั้นมีความสัมพันธ์กับลักษณะที่ว่าโดยทั่วไปพนักงานจะมีความพอใจหากค่านิยมของตนสอดคล้องกับค่านิยมของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมเกี่ยวกับความสำเร็จ ความโอ้อ้อมอารี ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554)

โดยสรุปแล้ว ความขัดแย้งของค่านิยมสามารถพิจารณาได้ใน 3 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความขัดแย้งระหว่างบุคคลและองค์กร จะเห็นได้ว่า แม้ค่านิยมจะหมายถึงความเชื่อของบุคคล แต่มีค่านิยมหลายประการที่เป็นค่านิยมร่วมในสังคม และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรหรือสังคม องค์กรจึงสามารถใช้ประโยชน์ในประเด็นนี้ข้อเท็จจริงนี้ด้วยการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กรและบุคลากร ยิ่งบุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน หรือสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรมากเท่าใด ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554)

10. ค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม

จริยธรรมสะท้อนค่านิยมซึ่งกำหนดความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย จริยธรรม หมายถึง ความมีคุณธรรมและการเลือกประพฤติสิ่งที่ดีงามถูกต้อง จริยธรรมหรือความมีคุณธรรมแสดงออกมาเมื่อบุคคลมีการพิจารณาและตัดสินใจกระทำต่างๆ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยด้านองค์กรที่สำคัญคือ ข้อกำหนดด้านจรรยาวิชาชีพที่องค์กรกำหนดขึ้น หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ (ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล, 2554)

เมื่อพิจารณาในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า มีการกำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมประจำใจที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือเพื่อให้การปฏิบัติงานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ มี 5 ประการ ได้แก่

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง



- ชื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
- โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ไม่เลือกปฏิบัติ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากค่านิยมดังกล่าวนำไปสู่หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือที่เรียกว่า มาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ว่าจะต้องประกอบด้วย

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

และจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ก็นำไปสู่การกำหนดประมวลจริยธรรมของหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมข้าราชการศาลยุติธรรม

จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมที่จะต้องมีการนำไปสู่การทำให้สิ่งที่สังคมหรือองค์กรเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี สิ่งที่ควรปฏิบัติให้เกิดผลในทางปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม

บทสรุป

จากการสำรวจองค์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมในหนังสือด้านพฤติกรรมองค์การ ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2564 พบว่า มีหัวข้อที่สำคัญ 10 หัวข้อ คือ ความหมาย ที่มาของค่านิยม ความสำคัญของค่านิยม หน้าที่ของค่านิยม ระดับของค่านิยม ประเภทของค่านิยม ค่านิยมในการทำงาน ค่านิยมข้ามวัฒนธรรม ความขัดแย้งกันของค่านิยม และค่านิยมและมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเนื้อหาในหนังสือที่นำมาศึกษานั้นมีการเชื่อมโยงหลักทฤษฎีทางด้านค่านิยมกับการนำมาสู่การประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์การโดยการนำเสนอถึงการเน้นการทำความเข้าใจค่านิยมในลักษณะต่างๆ ทั้งในวัฒนธรรมเดียวกันและข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถนำไปสู่การอธิบายพฤติกรรมหรือทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นอันได้รับอิทธิพลจากค่านิยม รวมไปถึงได้กล่าวถึงการวางมาตรฐานการปฏิบัติที่พึงประสงค์และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการกำหนดค่านิยมขององค์การ การสร้างค่านิยมร่วม โดยผ่านการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือการกำหนดประมวลจริยธรรมดังเช่นที่ปรากฏหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การมีพฤติกรรมที่ขับเคลื่อนความก้าวหน้าและการเติบโตขององค์การ อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การ จากที่กล่าวมาผลจากวิเคราะห์องค์ความรู้สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการศึกษาค่านิยมว่าผู้ศึกษาคควรจะรู้เรื่องใดบ้าง และจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาองค์ความรู้รวมถึงหนังสือหรือตำราที่มีเนื้อหาด้านค่านิยมให้มีความครอบคลุม รวมถึงขยายองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมให้กว้างขึ้นหรือลึกขึ้น นอกจากนี้ ยังอาจจะได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีเฉพาะเจาะจงสำหรับองค์การบางประเภทมากขึ้น เช่น ค่านิยมสำหรับองค์การภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ธีรพล ทิพย์พยอม. (2564). **การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบขั้นพื้นฐานสำหรับบุคลากรทางการแพทย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิมิต และสมสรวง พฤติกุล. (2554). บุคคลและกลุ่มในองค์การ. ใน สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (บรรณาธิการ), **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด หน่วยที่ 1-7**. (พิมพ์ครั้งที่ 8), (น. 77-102). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.



- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2558). **พฤติกรรมมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิบูล ที่ปะปาล. (2550). **พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมมองค์การ**. นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟิค พรินติ้ง.
- วันชัย มีชาติ. (2551). **พฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). **พฤติกรรมมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2557). **พฤติกรรมมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2557). **การจัดการและพฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2560). **พฤติกรรมมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมศักดิ์ กิจธวัชน์. (2550). **พฤติกรรมมองค์การ**. อุตรธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- สุกานดา นาคะปักขิน. (2560). **พฤติกรรมมองค์การ**. ขอนแก่น: คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Behnke, Y. (2018). Textbook effects and efficacy. In *The Palgrave handbook of textbook studies* (pp. 383-398). Palgrave Macmillan, New York.
- Bowen, G. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Morgan, K & Henning, E. (2013). Designing a Tool for History Textbook Analysis. *Forum: Qualitative Social Research*. 14(1), <https://doi.org/10.17169/fqs-14.1.1807>
- O’Keeffe, L. (2013). A framework for textbook analysis. *International Review of Contemporary Learning Research*, 2(1), 1-13.
- Pingel, F. (2010). *UNESCO guidebook on textbook research and textbook revision*. Paris: George Eckert Institute/UNESCO.
- Pudas, A. K. (2013). Investigating possibilities to develop textbooks to implement global education in basic education instruction. *IARTEM e-Journal*, 5(2), 1-22.
- Roberts, S. L. (2014). A Review of Social Studies Textbook Content Analyses Since 2002. *Social Studies Research & Practice*, 9(3). 51-65.
- Wade, R. C. (1993). Content analysis of social studies textbooks: A review of ten years of research. *Theory & Research in Social Education*, 21(3), 232-256.
- Wang, H. (1998). *Science textbook studies reanalysis: Teachers “friendly” content analysis methods?* Paper presented at Annual Meeting of the National Association for Research in Science Teaching (San Diego, CA, April 19-22,1998).