จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

ณัฏฐพร ยี่สุ่น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2552

จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

ณัฏฐพร ยี่สุ่น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งองการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

ณัฏฐพร ยี่สุ่น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งองการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2552

ณัฏฐพร ยี่สุ่น. (2552). *จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์.

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำนวน 84 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิธีกำลังสองอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด หรือดันเน็ตต์ที3 เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 30-39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีรายได้ 10,001-25,000 บาทต่อเดือน อยู่ในระดับพนักงาน มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล และความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

3. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

4. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพัน

ต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

5. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

7. จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

8. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

9. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

10. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

11. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

CORPORATE ETHIC, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SIAM MOTORS PARTS COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT

BY

NATTHAPORN YISUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
October 2009

Natthaporn Yisun. (2009). *Corporate Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Siam Motrs Parts Company Limited.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

The purpose of this research was to study Corporate Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Siam Motors Parts Company Limited. In addition, it compares the different personal data such as gender, age, education level, monthly income, marital status and current position to Job Satisfaction. It also studies the correlation between Corporate Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. The sample of this research were 84 employees of Siam Motors Parts Company Limited. Data gathering was collected through questionnaires. The statistics method used to analyze data are Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, one-way analysis of variation, pan differences analyzed by using Least Significant Difference method or Dunnett T3, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The research finding were as follows:

1. The majority of employees are male, age 30-39 years, held bachelor degree, have married status, have monthly income 10,001-25,000 baht and work less than 10 years work experience.

The hypotheses testing result were found as follows:

1. Employees of Siam Motors Parts Company Limited with different age, education level, marital status, monthly income and position level have difference in job satisfaction at statistical significance of 0.05 level.

2. Corporate ethic in term of individual ethics behavior have moderate positively related to employee's job satisfaction in term of mentally challenging work, equitable rewards and overall employee's job satisfaction at statistical significance of 0.01 levels.

3. Corporate ethic in term of manager behavior, corporate policy, an atmosphere of corporate ethic, colleagues behavior and overall corporate ethic have moderate positively related to employee's job satisfaction in term of mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, supportive colleagues, and overall employee's job satisfaction at statistical significance of 0.01 levels.

4. Corporate ethic in term of individual ethics behavior have moderate positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and

acceptance of the organization's goals and values and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels.

5. Corporate ethic in term of individual ethics behavior have low positively related to employee's organizational commitment in term of a willingness to exert effort on behalf of the organization and a definite desire to maintain organizational membership at statistical significance of 0.05 levels.

6. Corporate ethic in term of manager behavior, corporate policy and overall corporate ethic have moderate positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert effort on behalf of the organization, a definite desire to maintain organizational membership and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels.

7. Corporate ethic in term of an atmosphere of corporate ethic have moderate positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a definite desire to maintain organizational membership and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels.

8. Corporate ethic in term of colleagues behavior have low positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values at statistical significance of 0.01 levels.

9. Corporate ethic in term of colleagues behavior have moderate positively related to employee's organizational commitment in term of a definite desire to maintain organizational membership and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels.

10. Employee's job satisfaction in term of mentally challenging work, equitable rewards, supportive colleagues and overall employee's job satisfaction have moderate positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert effort on behalf of the organization, a definite desire to maintain organizational membership and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels.

11. Employee's job satisfaction in term of supportive working conditions have low positively related to employee's organizational commitment in term of a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert effort on

behalf of the organization and overall employee's organizational commitment at statistical significance of 0.05 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ของ ณัฏฐพร ยี่สุ่น ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณักษ์ กุลิสร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณักษ์ กุลิสร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ __ เดือน _____ พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ณักษ์ กุลิสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด และ บริษัท สยามยีเอสเซลส์ จำกัด ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และ อ.ดร.รัฐพล ประดับเวทย์ ที่อบรมสั่งสอน คอยให้กำลังใจ และเป็นแรงบันดาลใจให้มีวันนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 9 ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ด้วยดีเสมอมา

ณัฏฐพร ยี่สุ่น

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
	ตัวแปรที่ศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดการวิจัย	8
	สมมติฐานการวิจัย	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	10
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร	10
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	25
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	41
	ประวัติบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด	48
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	69
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	69
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	77
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	79
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	86
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	165
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	175
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	183
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	199
ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า	204
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	207
บรรณานุกรม	208
ภาคผนวก	215
ภาคผนวก ก	216
ภาคผนวก ข	223
ภาคผนวก ค	225
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	228

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงความแตกต่างของจริยธรรมภายนอกกับจริยธรรมภายใน.....	23
2	แสดงพัฒนาการจริยธรรม 6 ขั้น ของโคลเบอร์ก.....	24
3	จำนวนประชากรทั้งหมดโดยแบ่งตามหน่วยงาน และระดับตำแหน่งงาน.....	70
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน.....	71
5	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance).....	82
6	แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient).....	85
7	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน.....	87
8	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	89
9	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	90
10	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน (จัดกลุ่มใหม่).....	90
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	91
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	94
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	97
14	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity.....	99
15	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	100
16	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity.....	102
17	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……	105
19	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……	106
20	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……	107
21	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……..	108
22	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity……..	110
23	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด……	110
24	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity……..	112
25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe……..	113
26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA……..…	113
27	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3……..	115
28	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3……	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
29	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……..	116
30	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD	117
31	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity……..	118
32	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe……...	119
33	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดโดยใช้สถิติ ANOVA……...	119
34	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3……..	121
35	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3……..	122
36	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3…….	124
37	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD…….	125
38	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธี LSD…….	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
39	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity……..	128
40	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA……	129
41	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forythe……	129
42	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ Dunnett T3……...	131
43	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD……	132
44	แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity……..	133
45	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA……..	134
46	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา……	136
47	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล…….	138
48	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน……..	140
49	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน…….	143

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
50	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	145
51	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	147
52	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร.....	149
53	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้.....	152
54	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร.....	154
55	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	156
56	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร.....	158
57	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้.....	161
58	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร.....	163
59	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	165

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	32
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยองค์กร.....	34
3	แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory).....	39
4	แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory).....	40
5	โครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.....	48

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (สมยศ นาวีการ. 2540: 30) กล่าวได้ว่าองค์การเป็นการจัดการบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542: 31) ซึ่งการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่จะได้รับผลงานนั้นหรือผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ เอง จะได้เห็นได้ว่า ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมของทั้งบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การเองเป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม. 2539: 63)

องค์การในสังคมปัจจุบันจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งองค์การเองและบุคลากรในองค์การให้เข้ากับสภาวะของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการองค์การและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ องค์การต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ด้านการคัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูง ในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจ และจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ดีและเหนือกว่าให้กับบุคลากรของตน เพื่อความคงอยู่และผลการปฏิบัติงานที่ดีที่พนักงานจะให้แก่องค์การ (ศิริวรรณ, สมชาย และ ธนวรรณ. 2550: 9) เนื่องด้วยในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยบุคคลทำหน้าที่ต่างๆ กันเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลมาจารครอบครัวของพ่อค้า นักธุรกิจ บางคนมาจากครอบครัวข้าราชการ บุคคลเหล่านั้นต่างมีพื้นฐานคุณธรรม ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาจากบิดามารดาไม่เหมือนกัน หรือขบวนการขัดเกลาทางสังคม เช่น สถานศึกษา ศาสนา ครู อาจารย์ พี่น้อง เพื่อนฝูง และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เขาอยู่ย่อมไม่เหมือนกัน ประสิทธิภาพของการทำงาน ประสิทธิผลของบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การก็จะเกิดจากกระแสของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงต้องมีจริยธรรมของบุคลากรในบริษัท เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กร ในขณะเดียวกันระเบียบของบริษัทจะต้องไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานคุณธรรมของบุคคลด้วย วัฒนธรรมในองค์การจึงเป็นเงื่อนไขในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันเป็นปัจจัยเพิ่มพูนหรือบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ตามคุณภาพของบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรเองก็ต้องมีกติกา หรือกฎบัตรมาตรฐานของจริยธรรม นอกจากนั้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธผลนั้นจะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองศ์การมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2539: 7) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก ทัศนคติ สภาพความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่มีต่อการทำงานและมีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ความพอใจในการทำงานเกิดขึ้นจาก

องค์การมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าเมื่อใดที่ไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้รูปแบบเฉื่อยชา ไม่สนใจในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานและลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่นๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และ จิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลา หรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารควรจะได้ติดตามศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เช่น เปลี่ยนนโยบาย ผู้บริหาร ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และองค์ประกอบอื่น เพื่อสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรตลอดไป เพื่อให้องค์การได้ดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถที่จะรักษาคนเก่งและคนดีให้อยู่กับองค์การไปนานๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก หรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรเหล่านั้นได้รับการตอบสนองจากองค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ

บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด เป็นบริษัทที่ทำการค้าขายอะไหล่ยานยนต์และเครื่องจักรกลหนัก ลักษณะงานที่เป็นหัวใจหลักขององค์กรจึงเป็นงานขาย ซึ่งงานขายมีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดขององค์กร แต่ทั้งนี้งานทางด้านอื่นๆ เช่น งานด้านสำนักงาน งานบริการหลังการขาย ก็สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะจะเป็นหน่วยงานที่คอยสนับสนุนให้งานขายสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเต็มไปด้วยความผันผวน สภาพการเมืองที่ยังไม่มั่นคง ขาดเสถียรภาพ เช่นนี้ ทำให้การประกอบกิจการเต็มไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากสินค้ามีราคาแพงขึ้น ในขณะที่คนยังมีรายได้เท่าเดิม ทำให้เกิดความยากลำบากในการขายสินค้า สินค้าขายได้น้อยลง บริษัทมีรายได้ลดน้อยลง ส่งผลให้พนักงานขาย และพนักงานส่วนอื่นๆ ได้รับผลกระทบ เช่น ได้รับเงินค่า Commission เงินโบนัสประจำปี และการขึ้นเงินเดือนน้อยลงตามกันไปด้วย ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นต่างๆเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ไม่รักองค์กร ประพฤติตนไม่อยู่ในกฎระเบียบของบริษัท ขาดจริยธรรมในการทำงาน และพยายามแสวงหาผลประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเองให้มากที่สุดเพื่อให้ตนเองได้อยู่รอดในสังคมปัจจุบันได้ ใน

ขณะเดียวกันบริษัทเองก็จะมีนโยบายของบริษัทที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัทให้มากที่สุด ซึ่งสิ่งต่าง ๆเหล่านี้อาจสร้างความขัดแย้ง และความยุ่งยากให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาว่าระดับของจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจะนำไปพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับบริษัทต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดในการนำไปพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับบริษัทต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยแบ่งเป็นระดับพนักงาน จำนวน 72 คน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ จำนวน 12 คน

ระดับผู้จัดการส่วน จำนวน 15 คน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้น จำนวน 8 คน รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{107}{1 + (107)(0.05)^2}$$

$$n = 84.41 \text{ หรือ } 84 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 84 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ ระดับผู้จัดการส่วน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป และดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีการแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยการจับสลากจากรายชื่อพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดในแต่ละระดับตำแหน่งงาน ให้ได้จนครบเท่ากับจำนวนขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งเป็นดังนี้
   - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล
     - 1.1.1 เพศ
       - 1.1.1.1 ชาย
       - 1.1.1.2 หญิง
     - 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20-29 ปี

1.1.2.2 30-39 ปี

1.1.2.3 40-49 ปี

1.1.2.4 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.1.5.2 10,001-25,000 บาท

1.1.5.3 25,001-40,000 บาท

1.1.5.4 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับพนักงาน

1.1.6.2 ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ

1.1.6.3 ระดับผู้จัดการส่วน

1.1.6.4 ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป

1.1.7 อายุงาน ..... ปี

1.2 จริยธรรมในองค์กร

1.2.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล

1.2.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 นโยบายของบริษัท

1.2.4 บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

1.2.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

2.1.1 งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

2.1.2 ความเสมอภาคในการรับรางวัล

2.1.3 การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

2.1.4 การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

2.2.1 การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2.2 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

2.2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้อง อยู่ในขอบเขตของการศึกษา จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

1. บริษัท หมายถึง บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานในแต่ละเดือนที่เป็นจำนวนเงิน

5. อายุงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของพนักงานเป็นระยะเวลาเริ่มจากวันแรกที่พนักงานเข้ามาทำงานในกลุ่มบริษัท สยามกลการ จำกัด และมีการโอนย้ายสังกัดมายังบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยนับอายุงานต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

6. จริยธรรมในองค์กร หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตามเพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในบริษัทอย่างมีความสุขร่มเย็น โดยมีองค์ประกอบภายในที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กร แบ่งได้ 5 ประการ ดังนี้

6.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล

6.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

6.3 นโยบายของบริษัท

6.4 บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร

6.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

7. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก ทัศนคติ สภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดมีต่อการทำงานและมีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงาน โดยสิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ประการ ดังนี้

7.1 งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

7.2 ความเสมอภาคในการรับรางวัล

7.3 การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

7.4 การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

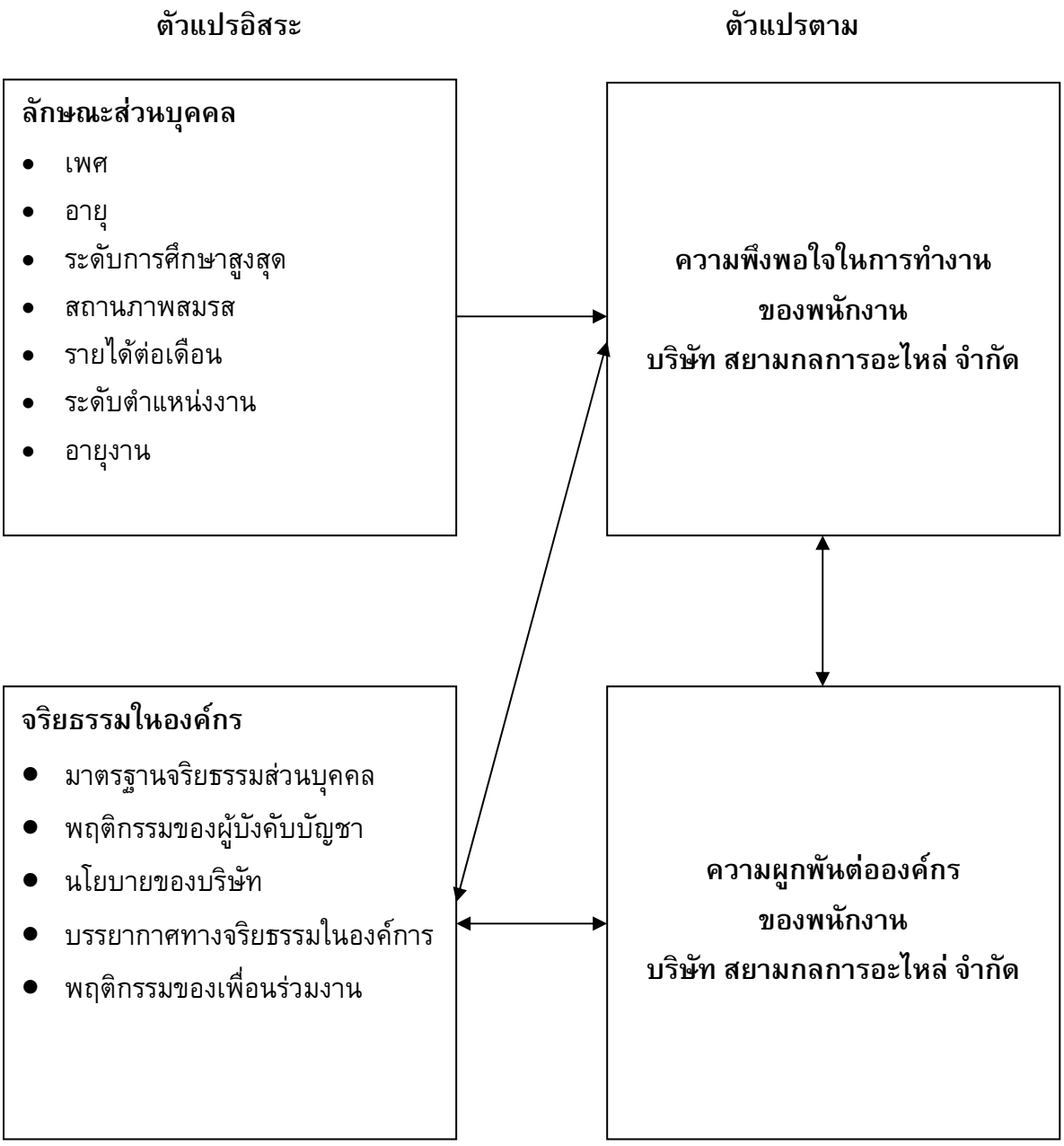
8. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

8.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

8.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

8.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

3. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประวัติบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

1.1 ความหมายของจริยธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจริยธรรมในองค์กร

พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 29) ให้ความหมายคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก (2520: 3) ได้กล่าวว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่างๆ ด้วยลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้นคือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่ง คือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

สาโรช บัวศรี (2523: 8) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม หมายถึง ศีลธรรมและคุณธรรม ความดีในระดับต่างๆที่เป็นแนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้อย่างร่มเย็นในสังคม

พนัส หันนาคิน (2520: 44) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติอันควรประพฤติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองเกษมสุขขึ้นในสังคม และสมาชิกของสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นเช่นนั้นได้ ผู้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจึงต้องประกอบกันทั้งความรู้สึกภายในจิตใจ และการปฏิบัติทางกายอันสอดคล้องกับทางจิต ความเปลี่ยนแปลงของจริยธรรมย่อมเกิดขึ้นได้อยู่เสมอในเมื่อสภาวการณ์ของการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลง

ไป การเปลี่ยนแปลงในสภาวการณ์ของชีวิตย่อมทำให้ทัศนะที่คนมีต่อจริยธรรมเดิมได้รับการพิจารณาใหม่เกิดแง่คิดใหม่ขึ้น จริยธรรมเดิมอาจจะเปลี่ยนแนวทางหรือได้รับการเพิ่มเติมขยายความให้กว้างขวางพอเพียงให้สอดคล้องกับสภาวการณ์อันเปลี่ยนแปลงไปแล้วนั้น

สุกัญญา สุดบรรทัดและคนอื่นๆ (2537: 1) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ปรัชญาหรือระบบเกี่ยวเนื่องด้วยศีลธรรม เป็นหลักประพฤติปฏิบัติของคนสังคมใดสังคมหนึ่ง จริยธรรมเป็นหลักเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติของคนว่าดีหรือไม่ดี เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจว่าจะทำหรือไม่ก็ได้

โกวิท ประวาลพฤกษ์ และภณิดา คูสกุล (2535: 6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรมมีความหมายเป็น 2 นัยคือ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติภายในกรอบของกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ และหมายถึง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม การที่บุคคลแต่ละคนในสังคมมีจริยธรรมจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสันติและความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมเป็นส่วนรวม โดยกำหนดความหมายของจริยธรรมได้เป้น 2 นัยคือ

1. จริยธรรม เป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การพิจารณาตัดสินและการตัดสินใจซึ่งเป็นความหมายที่คนทั่วไปเข้าใจกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม

2. จริยธรรม เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นการตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินเป็นคุณธรรมทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนการกระทำ และเจตคติที่สามารถสังเกตเห็นได้ซึ่งความหมายนี้เป้นความหมายในแนวความคิดแบบใหม่

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ (2536: 63) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมคือ สื่อคุรค่าหรือค่านิยม (Value) ที่ควบคุมและกำกับพฤติกรรมที่ยอมรับกันว่าถูกต้อง สมควรประพฤติปฏิบัติ เป็นคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับจิตใจหรือจิตสำนึกที่บงการพฤติกรรมของคนที่มีค่านิยมให้เป็นไปตามนัยของค่านิยมนั้นๆ

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1964: 384) ได้กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นกลุ่มของกฎเกณฑ์มาตรฐานทางจริยธรรมของการประพฤติปฏิบัติทางสังคม ซึ่งบุคคลได้รับให้เป็นกฎเกณฑ์ภายในตนเอง

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 6) ได้กล่าวโดยสรุปว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติ และประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่มเย็น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงามเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม เป้นการประพฤติปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความนึกคิดที่รู้จักผิดชอบชั่วดีให้เหมาะสมตามกาละเทศะ ใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้นๆ

สุรพจน์ สุวรรณพาณิช (2531: 19) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจไว้ คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งธุรกิจนั้นเลือกที่จะปฏิบัติอันอาจจะอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมของกฎหมาย หรือข้อกำหนดต่างๆ และถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่ธุรกิจนั้นจะตัดสินใจ

เกี่ยวกับเรื่องภายในและภายนอกองค์กร ภายใน เช่น ผลประโยชน์และความยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่สมควรจะได้รับ ส่วนภายนอก เช่น ผลประโยชน์ของชุมชน สังคม และรัฐ โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะสอดคล้องกับมาตรฐานและค่านิยมของสังคม

สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์ และคนอื่นๆ (2533: 39) ได้อธิบายถึงความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจว่าเป็น การนำหลักแห่งความถูกต้องมาใช้ในพฤติกรรมทางธุรกิจ พฤติกรรมใดถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสอดคล้อง หรือขัดแย้งของพฤติกรรมนั้น กับค่านิยมเกี่ยวกับความถูกต้อง และความยุติธรรมของสังคมนั้นๆ

อำนวย วีรวรรณ (2533: 33) ได้อธิบายสรุปไว้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจเป็นหลักเกณฑ์ที่นักธุรกิจจะพึงยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติทำให้เห็นได้ชัดว่านักธุรกิจไม่ใช่สักแต่ว่าเป้นพ่อค้า แต่เป็นบุคคลผู้ประกอบกิจการที่มิได้คำนึงถึงแต่ผลกำไรที่จะได้รับแต่เพียงอย่างเดียว เป็นบุคคลที่มีความสำนึกในความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม มีความเข้าใจ เป็นอย่างดีในบทบาทและความสำคัญทั้งของตนเอง ของส่วนรวม และสิ่งแวดล้อม

กมล อัญชัญภาติ (2536: 296) ได้ให้ความหมายจริยธรรมทางธุรกิจ คือ คุณภาพและจริยธรรมที่ได้กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้ประพฤติให้เป้นไปในแนวทางที่จะอำนวยประโยชน์สุขให้แก่ทั้งตนเองในฐานะผู้ประกอบการ องค์กร รัฐบาล บุคคลอื่นๆในสังคมตลอดจนสภาวะแวดล้อม

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 67) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจไว้ว่า หมายถึง มาตรฐานของการผลิตสินค้า และ/หรือ บริการเพื่อผลตอบแทนตามคุณค่าของการลงทุน โดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย กล่าวคือ ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รับบาล และสังคม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจร่วมกัน

นิยะดา ชุณหวงศ์ (2536: 9) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์สุจริตที่แต่ละคนมีหลักประจำใจของตน หรือเป็นค่านิยมของกลุ่มคนซึ่งทำให้คนเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมของตนเอง หรือกลุ่มอย่างถูกต้องเป็นธรรม ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง จริยธรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือในประเทศใดประเทศหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกันก็ได้

วันทนีย์ ภูมิภัทราคม และคนอื่นๆ (2537: 236) ได้สรุปจรรยาบรรณของนักธุรกิจไว้ คือ การเป็นนักธุรกิจ หรือผู้ประกอบการที่ดี จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณสมบัติ และจรรยาบรรณของนักธุรกิจอย่างน้อยจะต้องมีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อลูกค้า ต่อเพื่อนร่วมงาน และคู่แข่งขัน จะมีส่วนช่วยให้กิจการดำเนินไปได้ด้วยดี และไปสู่ความสำเร็จได้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2538: 268) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณนักธุรกิจว่า หมายถึง ความประพฤติและคุณธรรมที่เหมาะสม สามารถยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประกอบอาชีพเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้ดำรงอยู่ตลอดไป

เกียรติศักดิ์ จีรเธียรนาค (สุภาพร พิศาลบุตร. 2544: 68; อ้างอิงจาก เกียรติศักดิ์ จีรเธียรนาค. 2542: 112) ได้กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือ ความตั้งใจของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกิจควรปฏิบัติต่อกันอย่างมีเหตุผลและไว้วางใจซึ่งกันและกัน แม้ว่าวัตถุประสงค์ของการทำ

ธุรกิจก็เพื่อสร้างความมั่งคั่ง แต่ผู้เป็นเจ้าของ หรือตัวแทนเจ้าของต้องรักษามาตรฐานการปฏิบัติที่ดีต่อลูกจ้าง ลูกค้า คู่ค้า หรือเจ้าหนี้ แม้ว่าจะไม่มีกฎเกณฑ์ ที่ตายตัวแต่ความพยายามอันต่อเนื่องในการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ และไว้วางใจในทุกกรณีเป็นสิ่งที่ควรยึดถือ

พิภพ ชวังเงิน (2546: 9-10) กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือ การทำธุรกิจอย่างผู้มีจริยธรรม หมายถึง เป็นผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตจำหน่าย (ค้า) หรือบริการด้วยจริยาวัตรที่ดีงาม มีคุณธรรม มีมารยาท ซื่อตรง ยุติธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ เป็นความชอบธรรมในวงจรธุรกิจ รวมถึงกลไกในการจัดการองค์ประกอบต่างๆ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ มนุษย์ ทุน สังคม เทคโนโลยี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้คุณภาพ และราคาที่น่าปรารถนาของสังคม และจริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง กลไกทุกส่วนที่ให้ความชอบธรรมเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของธุรกิจ

นาสซ์ (สุภาพร พิศาลบุตร. 2544: 67-68; อ้างอิงจาก Nash. 1990: 5) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจว่า เป็นการศึกษาถึงบรรทัดฐานทางจริยธรรมส่วนตัวที่ได้นำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กรการค้า ทั้งนี้ไม่ใช่มาตรฐานทางจริยธรรมที่แยกออกไป แต่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีจริยธรรมและแสดงตนเป็นตัวแทนของระบบในทางธุรกิจจะก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นเอกลักษณ์ได้อย่างไร นาสซ์กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจเกี่ยวข้องกับขอบข่ายพื้นฐานสามประการของการตัดสินใจในการบริหารการจัดการ คือ

1. ทางเลือกเกี่ยวกับกฎหมายควรจะเป้นอย่างไร และควรปฏิบัติตามกฎหมายนั้นหรือไม่

2. ทางเลือกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่อยู่นอกเหนืออำนาจกฎหมาย

3. ทางเลือกเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตัวให้มาก่อนผลประโยชน์ของบริษัท

จากความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพทางธุรกิจที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตาม สำหรับนักธุรกิจพึงยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน พนักงาน หน่วยงานราชการ และสังคม โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมนั้นๆ

และจากความหมายของจริยธรรม และจริยธรรมทางธุรกิจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปความหมายของจริยธรรมในองค์กรได้ว่า หมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในองค์กรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตามเพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขร่มเย็น

1.2 ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ

จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่คุณค่าและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ ผู้ประกอบธุรกิจที่ดีมีความสามารถ และมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจย่อมจะเป้นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ได้รับโอกาส มีข้อได้เปรียบในเชิงธุรกิจ และมีแนวโน้มที่จะรุ่งโรจน์ ดังที่

ไชย ณ พล (2536: 54-55) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมเป็นหนทางแห่งความสำเร็จที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจ อาจจำแนกความสำคัญได้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความเชื่อ (Credit) เป็นปัจจัยที่ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันทั้งในด้านการลงทุนและตลาด

2. ก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) เมื่อปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างมีมนุษยธรรม และมีการพัฒนาต่อเนื่อง พนักงานย่อมทุ่มเทความสามารถต่อการผลิต หรือการบริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ย่อมมีผลต่อความภักดีของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้า และบริการ (Brand Royalty) จึงเป็นที่มาแห่งความร่ำรวย

4. ก่อให้เกิดความลดหย่อนทางกฎหมาย เพราะมีประวัติที่ดีงาม หากพลาดพลั้งมีคดีความกับบุคคลอื่น

5. ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เพราะทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างก็สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

พิภพ ชวังเงิน (2546: 40-41) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจริยธรรมต่อองค์กรธุรกิจ ดังนี้

1. จริยธรรมก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) มีผลต่อตำแหน่งทางการค้าของบริษัท (Positioning) มีผลต่อความนิยม ความภักดีที่ผู้บริโภคมีต่อสินค้า และบริการของบริษัท (Brand Royalty) ภาพลักษณ์ที่ดีในทางการค้ามีผลโดยตรงต่อการกำหนดราคาสินค้า (Pricing) และความภักดีต่อสินค้า และบริการมีผลโดยตรงต่อยอดขาย (Sales Volume) เหล่านี้มีผลโดยตรงต่อกำไร จึงรวบยอดได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือที่มาแห่งรายได้ และความร่ำรวย

2. จริยธรรมเป็นปัจจัยให้ธุรกิจยั่งยืนและก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่ว่าผู้ถือหุ้น ผู้ค้า ผู้ร่วมงาน ลูกค้า สังคม และรัฐบาลล้วนต่างมีจริยธรรม คุณธรรมต่อกัน ทุกฝ่ายจะมีสัมพันธภาพที่ดี มีความอบอุ่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ การทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นการทำงานที่รู้สึกว่าง่าย มีความสุข ปราศจากปัญหาและความเครียด

3. จริยธรรมก่อให้เกิดความเชื่อถือ (Credit) คนที่มีจริยธรรมต้องซื่อสัตย์ ถ้ามีความซื่อสัตย์จะได้รับความเชื่อถือ ความเชื่อถือคือที่มาขิงเครดิตทางการค้า เครดิตทางการเป็นปัจจัยที่ทำให้ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันในด้านการลงทุนและการตลาด

4. จริยธรรมก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย องค์กรธุรกิจที่มีประวัติอันยาวนาน มีคุณความดี จริยธรรมดีงาม การติดต่อราชการจะได้รับความสะดวก ได้รับการยอมรับ แม้ศาลก็ลดหย่อนโทษ

5. จริยธรรมก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของคนทำงาน เพราะมีความรัก ความศรัทธา มีความภูมิใจในองค์กรของตน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพ (Qualitative Efficiency) การผลิตที่เต็มกำลัง (Full Capacity) พนักงานหรือบุคลากรทุกคนขององค์กรย่อมมีกตัญญูกตเวที องค์กรธุรกิจที่มีน้ำใจ มีจริยธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม มีมนุษยธรรม มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะเกิดความรัก ความผูกพัน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ และความคิดให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ในทุกๆงาน จึงนำมาซึ่งผลงานที่ดี มีปริมาณ คุณภาพ และบริการที่สมบูรณ์

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2538 : 268-274) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจที่ทำให้การประกอบธุรกิจประสบผลสำเร็จคือ

1. ด้านการผลิตสินค้า (The Ethical in Producing) ทำให้การผลิตสินค้าได้มาตรฐานให้ความปลอดภัยต่อผู้บริโภค การส่งมอบสินค้าแก่ลูกค้าตรงเวลาทันตามต้องการของผู้บริโภค

2. ด้านการจำหน่ายสินค้า (The Ethical in Distribution) การตั้งราคาสินค้าเหมาะสมไม่เอารัดเอาเปรียบลูกค้า ส่งมอบสินค้าครบถ้วนตามจำนวนที่สั่งซื้อ ไม่จำหน่ายตัดราคาให้ต่ำกว่าผู้อื่น

3. ด้านการบริการ (The Ethical in Service) มีความรับผิดชอบการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้า และการบริการหลังการขาย การบริการผ่อนชำระ บริการในด้านความปลอดภัย และการบริการด้านข้อมูลข่าวสารโดยไม่หลอกลวงลูกค้า

4. ด้านความซื่อสัตย์ในอาชีพธุรกิจ (The Ethical in Business Honour) มีความสำคัญอย่างมาก ย่อมจะแสดงถึงศักดิ์ศรี และความเชื่อมั่นต่อกัน ถ้าไม่มีความซื่อสัตย์ต่อกันแล้ว ธุรกิจจะมีอายุยืนยาวได้ยาก

5. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (The Ethical in Social Responsibility) ไม่ผลิตสินค้าที่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ มีการควบคุมเสียง สี และกลิ่น มิให้รบกวนแก่ชุมชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียง เสียสละช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส เฉลี่ยความสุข แบ่งปันแก่ผู้ยากไร้

6. คุณธรรมของพนักงานขาย (The Ethical of Salesman) ด้วยการยึดหลักแห่งคุณภาพ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่โต้เถียง ดูถูก หรือเยาะเย้ยลูกค้า มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอัธยาศัยไมตรีอันดีต่อลูกค้า

7. การปฏิบัติตามกฎหมาย (Follow the Rule and regulation) ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รักษาสิทธิและเสรีภาพของปวงชน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งราคาสินค้าหรือการแข่งขันทางการค้า

จินตนา บุญบงการ (2544: 32-34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ คือ

1. เพื่อความสามารถในการแข่งขัน จอห์น เอเกอร์ (John Aker) อดีตประธานกรรมการของ ไอบีเอ็ม ได้เคยกล่าวไว้ว่า ถ้าผู้บริหารกิจการไม่มีจริยธรรม กิจการนั้นๆจะไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ทั้งในตลาดระดับชาติและนานาชาติ

2. การเพิ่มผลผลิต (Productivity) การใช้จริยธรรมในธุรกิจช่วยสร้างความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้น เนื่องจากพนักงานของบริษัทเป้นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากวิธีการจัดการของฝ่ายบริหาร ถ้าการจัดการนั้นมีจริยธรรม ผลกระทบต่อพนักงานจะเป็นบวก ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

3. การบริหารที่มีจริยธรรมทำให้บริษัทมีความเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากช่วยส่งผลกระทบทางบวกต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่นอกบริษัท เช่น ลูกค้า เป็นต้น ทำให้ลูกค้ามีศรัทธาเชื่อถือต่อบริษัท นอกจากนี้ยังทำให้สาธารณชนยอมรับในบริษัท การยอมรับเช่นนี้ทำให้บริษัทมีความมั่นคงและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การออกกฎข้อบังคับของรัฐบาล การทำธุรกิจที่มีจริยธรรม และการบริหารที่มีจริยธรรม ช่วยลดความจำเป็นที่รัฐต้องออกข้อบังคับ การมีข้อบังคับเป็นจำนวนมากและมีรายละเอียดปลีกย่อยย่อมทำให้ธุรกิจ และการบริหารจัดการในภาคเอกชนขาดความคล่องตัว ได้มีแนวโน้มที่รัฐจะออกกฎเกณฑ์และข้อบังคับมากขึ้นเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อควบคุมธุรกิจให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

5. มีความห่วงใยในด้านสิ่งแวดล้อมและเกียรติภูมิ และคุณค่าของชีวิตมนุษย์มากขึ้น ปัจจุบันความห่วงใยในด้านนี้มีมากขึ้น องค์กรของประชาสังคม (Civil Society Organizations) และองค์กรเอกชน (Non-Government Organizations-NGO) ได้มีบทบาทมากขึ้นในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนธรรมดา และผู้ยากไร้ และความเป็นธรรม ธุรกิจและการบริหารภาคเอกชนจะต้องมีจริยธรรมมากขึ้น เพื่อจะได้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับประชาสังคมและลดแรงกดดันจากกลุ่มเอกชนทั้งหลาย

6. นักธุรกิจที่มีจริยธรรมจะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้อันตรายเกิดขึ้นแก่ชุมชน เช่น การที่โรงงานอุตสาหกรรมไม่ทิ้งของเสียหรือเป็นพิษ ย่อมทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย

7. ธุรกิจที่มีจริยธรรมจะช่วยปกป้องผู้ที่ทำงานให้กับธุรกิจนั้นๆ เช่น การที่ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกสอบสวนถูกค้นประวัติ ย่อมทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ธุรกิจที่มีจริยธรรมช่วยดึงดูดให้คนมาทำงานกับบริษัท เพราะโดยปกติแล้วคนเรามักจะชอบที่จะทำงานในบริษัทที่มีความถูกต้องชอบธรรมและสังคมยอมรับ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจเป้นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ เพราะการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในการดำเนินธุรกิจ ย่อมจะได้รับการยอมรับนับถือและเกิดความเชื่อถือระหว่างกัน อันจะ

ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะมีแต่ความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในระยะยาวและประสบความสำเร้จอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ

1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 101-107) กล่าวไว้ว่า การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรธุรกิจมีจริยธรรมต่อกันด้วยดี องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ องค์ประกอบภายในธุรกิจ และ องค์ประกอบภายนอกธุรกิจ

1. องค์ประกอบภายใน มีทั้งที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจมีจริยธรรมมากขึ้น และทำให้จริยธรรมในองค์กรเสื่อมลง

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีอิทธิพลมากที่สุด
1.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลมาก
1.3 นโยบายของบริษัท มีอิทธิพลปานกลาง
1.4 บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร มีอิทธิพลน้อย
1.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลบั่นทอน หรือทำลายจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลมากที่สุด
1.2 บรรยากาศและธรรมเนียมในองค์กร มีอิทธิพลมาก
1.3 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลปานกลาง
1.4 นโยบายของบริษัท มีอิทธิพลน้อย
1.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลน้อยที่สุด

จากองค์ประกอบดังกล่าว มีข้อสังเกตที่น่าสนใจอยู่หลายประการคือ

1.1 ต้องการคนดีเป็นผู้นำ การที่คนจะดีนั้นมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุดรองลงมาคือพฤติกรรมของผู้บังบัญชา ในขณะที่คนจะเลวเพราะพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามากที่สุดเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนี้

ในธรรมชาติของคนที่เกิดมา ย่อมมีมโนธรรมของมนุษย์ชนติดตัวมาตั้งแต่เกิดแล้ว และได้รับการปลูกฝัง อบรม ขัดเกลานิสัยมาจากครอบครัว และสังคมโดยรอบมาตั้งแต่ยังเล็กมโนธรรมก็จะเจริญก้าวหน้าและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกคนจึงมีสัญชาติญาณใฝ่ในความดี ถ้าปล่อยให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งดำรงอยู่ร่วมกันอย่างอิสระ โดยไม่เข้าไปจัดสิ่งใดๆ ให้ คนทุกคนก็จะมีแนวโน้มที่จะทำดีต่อกัน ด้วยความจริงใจ แม้จะมีความเห็นแก่ตัวซ่อนเร้นอยู่บ้าง แต่เมื่อเริ่มมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายใจกลุ่มรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพิงผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ

สมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ หรือความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าหากผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่ชั่วร้าย สมาชิกภายในกลุ่มจะแตกเป็น 2 พวก คือ พวกหนึ่งจะยอมทำลายมโนธรรมของตนเอง และคล้อยตามผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับตน อีกพวกหนึ่งมีมโนธรรมที่กล้าแข็ง จะไม่ยอมทำลายมโนธรรมของตนและจะแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบน ขัดแย้ง ต่อต้านผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่างๆ และทั้งสองพวกจะแบ่งแยกบาดหมางกัน ทำให้ระบบจริยธรรมของทั้งองค์การเสียไป

ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์การ ไม่เพียงแต่ในองค์การธุรกิจเท่านั้น แม้ในองค์การระดับชาติ ระดับโลก หรือระดับจักรวาบ บทบาท ของผู้นำก็จะมีอิทิพลอย่างสูง ถ้าหากมีผู้นำดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่างๆ ดีตามไปด้วย และถ้าหากว่าได้ผู้นำที่เลว ก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่างๆ เลวตามไปด้วย ดังนั้น การเลือกผู้นำองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก

1.2 นโยบายของบริษัท นโยบายของบริษัทนับได้ว่า เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อจริยธรรมขององค์การมาก เพราะถ้าหากว่าองค์การกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพคุณธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากรและต่อสังคมโดยส่วนรวม แต่ถ้าหากองค์การธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอ หรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัว เห็นแก่ได้ อันเป็นสัญชาติญาณดิบตามธรรมชาติของทุกคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้ เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรมก็เสื่อมลง

ดังนั้น การกำหนดนโยบายขององค์การให้ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นอีกประการหนึ่งที่องค์การธุรกิจต้องกระทำ

1.3 บรรยากาศจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อระบบจริยธรรมขององค์กรมีเหตุผลสำคัญอยู่ 2 ประการที่ทำให้พฤติกรรมขององค์กร มีแนวโน้มที่คล้อยตามกัน คือ (1) การลอกเลียนแบบ (2) การแข่งขัน

องค์การที่เกิดขึ้นใหม่ และมีลักษณะเป็นผู้ตาม มักจะกระทำการใดๆ ตามธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติในวงการที่เคยปฏิบัติกันมาจนเป็นปกติวัสัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ต้องทำการคิดค้นและทดลอง กลยุทธ์ใหม่ๆ และการลอกเลียนแบบองค์การใหญ่ๆ หรือการลอกเลียนธรรมเนียมปฏิบัติในวงการย่อมช่วยให้องค์การใหม่ๆ มีความอยู่รอดปลอดภัยได้ในระยะหนึ่ง นอกจากการลอกเลียนแบบแล้ว การแข่งขันก็เป็นอีกประเด็นหนึ่ง ที่บีบให้องค์การธุรกิจต้องทำตามๆ กัน เช่น การประมูลงานของทางราชการ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกเก็บภาษีเถื่อน และมีบริษัทหนึ่งย่อมจ่ายให้แล้วได้งานนั้นไปทำต่อไปจะมีบริษัทอีกนับไม่ถ้วนที่จะต้องยอมจ่ายภาษีเถื่อนให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อตนจะได้รับงานมาทำบ้าง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะดีหรือไม่ดี จึงขึ้นอยู่กับยุทธ์วิธีที่ปฏิบัติกันจนเป็นธรรมเนียมของวงการนั้นๆ ด้วย

1.4 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมขององค์การอีกประเภทหนึ่ง เพราะในขณะที่พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่ทำดี มีอิทธิพลต่อการกระทำความดีของสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด แต่การทำไม่ดีมีอิทธิพลต่อการการทำความความเลวถึงระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อคบกันใหม่ๆ ยังไม่คุ้นเคยต่างคนต่างก็ต้องระมัดระวังและพยายามแสดงออกในสิ่งที่ดีของตนให้สังคมเห็น แต่ถ้าหากว่าได้คลุกคลีกันมาก จนคุ้นเคยและสนิทสนมกัน ความเกรงใจก็จะค่อยๆ หายไป เมื่อความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยไม่ต้องเกรงใจกันสัญชาติญาณดิบ เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง ที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจก็จะแสดงออกมา แล้วก็จะชวนกันประพฤติเหลวไหลได้โดยง่าย ดังนั้นการรักษาความเกรงใจซึ่งกันและกันไว้ในระดับที่เหมาะสมจึงเป็นการรักษาระบบขององค์การให้ปลอดภัย ซึ่งระบบที่ช่วยรักษาความเกรงใจซึ่งกันและกันได้อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นประโยชน์สูงสุด คือ ระบบอาวุโส

1.5 ความจำเป็นส่วนตัว ความจำเป็นส่วนตัวนี้ไม่ใช่องค์ประกอบของการเสริมสร้างจริยธรรมแต่เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลที่ปั่นทอนจริยธรรม ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาตินั้นหากชีวิตอยู่ในภาวะปกติทุกคนอยากเป็นคนดี และจะเป็นคนดีอยู่ในระดับหนึ่งแล้วตามธรรมชาติ แต่เมื่อยามชีวิตพบปัญหาวิกฤติและมีความจำเป็นบีบคั้น คนอ่อนแอจะยอมเสียคุณธรรมมากกว่าที่จะยินดีเสียโอกาส มีเฉพาะคนบางคนเท่านั้นที่จัดได้ว่าเป็น “ยอดคน” ที่ยินดีที่จะตายเสียดีกว่าที่จะยอมเสียคุณธรรม หากพบคนเช่นที่ว่านี้ จงรู้เถิดว่าเขาเป็นคนที่มีค่า และหาได้ยากยิ่งของโลก

2. องค์ประกอบภายนอก องค์ประกอบภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่องค์การธุรกิจนั้นมีทั้งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมขององค์กร และที่บั่นทอนจริยธรรมขององค์กร องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเสริมสร้างจริยธรรมขององค์กรธุรกิจ จำแนกตามลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

อันดับ 1. คุณธรรมของประชาชนในชุมชนสูง

อันดับ 2. กฎ ระเบียบของรัฐ ทั่วถึงและเป็นธรรม

อันดับ 3. การให้การศึกษาที่ถูกต้องของสถาบันการศึกษา

อันดับ 4. สื่อสารมวลชน เผยแพร่ตัวอย่างที่ดี

อันดับ 5. สังคมกระตุ้นให้ธุรกิจ สำนักในความรับผิดชอบร่วมกับสังคม

องค์ประกอบที่มีอิทธิพบั่นทอนจริยธรรมขององค์กรธุรกิจ จำแนกได้ตามลำดับความสำคัญ ดังต่อไปนี้

อันดับ 1. มาตรฐานคุณธรรมของสังคมต่ำ

อันดับ 2. ภาวะการแข่งขันสูง

อันดับ 3. การคอร์รัปชันของข้าราชการ

อันดับ 4. ระบบและหลักสูตรของการศึกษาไม่ดี

อันดับ 5. สื่อมวลชนกระตุ้นเร้าตัวอย่างที่เลวเป็นแบบ

จากความสำคัญดังกล่าว มีประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ คือ

2.1 มาตรฐานคุณธรรมของประชาชนในสังคม จะเป็นได้ว่ามาตรฐานคุณธรรมของประชาชนในสังคม เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงต่อมาตรฐานจริยธรรมขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การทั้งหลายนั้นล้วนตั้งขึ้นโดยคนในชุมชน หรือโดยมีคนในชุมชนอื่นร่วมอยู่ด้วย (เช่น บริษัทข้ามชาติ) และพนักงานส่วนใหญ่ก็เป็นผู้คนในชุมชนนั้น นอกจากนี้ มาตรฐานจริยธรรมของสังคม ยังก่อให้เกิดวัฒนธรรมประเพณีปฏิบัติต่างๆ ขององค์การ ซึ่งเกิดขึ้นโดยสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องปฏิบัติตามสังคมโดยปริยาย

2.2 กฎ ระเบียบ ของรัฐ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรธุรกิจจะต้องมีจริยธรรม เมื่อวัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้น ยังสถิตย์อยู่ในจิตใจของผู้คนอย่างแนบแน่น ก็จะเป็นประเพณีวัฒนธรรมปฏิบัติสืบเนื่องกันต่อมา เมื่อใดที่วัฒนธรรมอันดีเริ่มเสื่อมคลายไปจากใจของคน มักจะมีคนทำผิดวัฒนธรรมประเพณีเกิดขึ้น สังคมจึงต้องตราเป็นกฎหมาย ถือเป็นข้อบังคับที่มีบทลงโทษ ดังนั้น กฎระเบียบของรัฐ ก็คือ ตัวแทนความต้องการของสังคมที่ปรากฏในรูปแบบที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น และเมื่อข้อบังคับและบทลงโทษ กฎระเบียบของรัฐจึงมีอิทธิพลทำให้องค์กรธุรกิจระมัดระวังที่จะไม่ประพฤติปฏิบัติผิด จึงเป็นผลทำให้จริยธรรมขององค์กรธุรกิจทรงตัว และไม่มีผลทำให้จริยธรรมขององค์กรเสื่อมลง แต่ถ้ามีกฎหมายแล้วไม่ได้ใช้กฎหมายให้บังเกิดประโยชน์ ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้คนไม่ดีฉวยโอกาสกระทำความชั่วได้

2.3 การศึกษา เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการส่งเสริมหรือทำลายจริยธรรมของระบบธุรกิจ เพราะการศึกษาเป็นการฝึกอบรม ปลูกฝังตั้งแต่แนวคิดรวบยอด วิธีการและทักษะ จากการวิจัยค้นพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีนัยสำคัญต่อจริยธรรมของบุคลมากนัก แต่สิ่งที่ได้ศึกษามามีอิทธิพลอย่างสูงต่อมาตรฐานจริยธรรมของบุคลแต่องค์การ เพราะสิ่งที่ได้ศึกษามาจะถูกปลูกฝังเป็นแนวคิดรวบยอด ซึ่งจะแตกแขนงเป็นวิธีการและกลยุทธ์ต่างๆ ดังนั้นหากได้รับการศึกษาที่ถูกต้อง ความคิดก็ถูกต้อง วิธีการใช้ก็ถูกต้อง แต่ถ้าได้รับการศึกษามาผิดๆ ความคิดก็ผิดวิธีการก็ผิด และจะมีความผิดพลาดอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย

2.4 สื่อสารมวลชน เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากทั้งในแง่ดีและแง่เลว เพราะสื่อมวลชนเป็นกระบวนการศึกษานอกระบบ ที่มีเครือข่ายแพร่กระจายที่กว้างขวางและรวดเร็วที่สุด ทุกวันนี้เรามีระบบการกระจายของสื่อมวลชนที่ดีมาก แต่คุณภาพของสิ่งที่สื่อมวลชนเสนอให้ต่อสังคมยังต้องพัฒนาและปรับปรุงอีกมาก การเผยแพร่ข่าวสารแก่สังคม ซึ่งเป็นตัวอย่างที่เลวอยู่บ่อยครั้ง และมีอิทธิพลโน้มน้าวให้ประชาชน องค์การ และสังคมเสื่อมทรามลงอีกด้วย ดังนั้นสังคมควรจะต้องจับตาดูแล และพัฒนาสื่อสารมวลชนของไทยให้ดี และให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง มิใช่บั่นทอนสังคมด้วยเจตนาดี หรือทำให้เสียหายโดยไม่ตั้งใจ

2.5 การคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถือเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ทำให้จริยธรรมในองค์กรธุรกิจเสื่อมลง แท้จริงแล้วผลของการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้จริยธรรมในระบบธุรกิจเสียหายเท่านั้น แต่ยังมีผลทำให้ระบบสังคมทั้งระบบเสียหายไปด้วย เพราะทุกส่วนของสังคมล้วนมีกลไกเชื่อมสัมพันธ์กับรัฐอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นการขจัดคอร์รัปชันจึงเป็นงานหลักงานแรกของรับบาลทุกรัฐบาล หากรับไม่สามารถปราบปรามและ

ป้องกันการคอร์รัปชันได้แล้ว การสร้างสรรค์สังคมให้ดีได้นั้นไม่ต้องพูดถึงเลย เสมือนหนึ่งสมองยังเน่าอยู่ แล้วร่างกายจะแข็งแรงได้อย่างไร

2.6 การแข่งขัน การแข่งขันเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลบีบบังคับให้องค์กรธุรกิจอาจต้องทำลายมาตรฐานจริยธรรม เพื่อให้การแข่งขันดำเนินไปในตลาดได้ ด้วยความกลัวที่จะเสียเปรียบในการแข่งขัน และเสียโอกาสทางการตลาด องค์กรธุรกิจจำนวนไม่น้อยยอมทำลายจริยธรรมของตน เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบทางการค้า

1.4 ทฤษฎีทางด้านจริยธรรม

1.4.1 ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม แบ่งเป็น 3 ทฤษฎีคือ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 170-176)

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ องค์ประกอบสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซุปเปอร์อีโก้ (Superego) อิดเป็นแหล่งพลังงานทางจิตเบื้องต้นและเป็นที่ตั้งแห่งสัญชาตญาณ มันสิงอยู่ในโลกภายในซึ่งมีอยู่ก่อนที่เราจะมีประสบการณ์กับโลกภายนอก มันเป็นความต้องการแสวงหาเพื่อตนเอง จะเรียกว่าเป็นกิเลสตัณหาก็ได้ หรือจะเรียกว่าสันดานดิบที่มีความปรารถนารุนแรงทุกอย่างปราศจากการกลั่นกรองที่กล่าวนี้เป็นระยะแรก

ต่อมาก็มีอีโก้ เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมของอิด อีโก้อาศัยหลักแห่งความจริง คือ สิ่งที่ปรากฏอยู่อย่างแท้จริง ไม่ใช่ฝันอย่างลมๆแล้งๆ ทำให้มีความยั้งคิดต้องใช้สมองหาเหตุผลหรือการกำหนดรู้ ตอนนี้เริ่มมีการเรียนรู้พัฒนาขึ้นมา การเรียนรู้ทำให้คนฉลาด สามารถเป็นนายหรือความอยากอันเกิดแต่อิด การเรียนรู้อาศัยการรับรู้ ความจำ ความคิด และส่งเสริมให้อีโก้เข้มแข็ง

ซุปเปอร์อีโก้ เป็นลักษณะที่สาม เป็นหลักแห่งอุดมคติและศีลธรรมจรรยา อิดอาศัยหลังแห่งความสำราญ อีโก้อาศัยหลักแห่งความจริง ส่วนซุปเปอร์อีโก้นั้นอยู่เหนือหลักแห่งความเป็นจริงไปอีก เป็นเรื่องของการประพฤติดีที่สังคมยอมรับและละเว้นสิ่งเลวที่สังคมไม่ยอมรับ ซุปเปอร์อีโก้แบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. Ego-ideal อุดมคติ เป็นแนวคิดของผู้ใหญ่ในสังคมที่สอนไว้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควร อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควร และเมื่อประพฤติตามแล้วจะเป็นที่นิยมชมชอบของผู้ใหญ่ในสังคม

2. Conscience คือ มโนธรรม ได้แก่ ความรู้สึกว่าอะไรดี ควรทำ อะไรชั่วควรละเว้น ในขั้นนี้เด็กจะพัฒนาจากการที่เด็กเคยกระทำผิดอยู่ในใจ เช่น ผู้ใหญ่สอนให้เด็กเกลียดชังความสกปรก ถ้าเราไปนิยมก็จะได้รับโทษ เราจึงควรเว้นเสีย บุคคลในระดับนี้จะเคร่งต่อหลักศีลธรรมเป็นอันมาก เป็นส่วนสำคัญที่ป้องกันการกระทำความผิด

1.4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม เน้นที่กระบวนการการเรียนรู้โดยหลักการเสริมแรง และหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากประสบการณ์ของสังคม

ฮอลแลนด์และสกินเนอร์ (Holland;& Skinner. 1961) มีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพัฒนาการทางสังคมมีรากฐานมาจากความต้องการรางวัล และหลีกเลี่ยงการลงโทษจาก

สังคม การพัฒนาทางจริยธรรมจึงมีความเกี่ยวพันกับวัฒนธรรมที่สังคมยึดถือ บรรทัดฐาน หรือเกณฑ์ปกติของจริยธรรมพื้นฐานเกิดขึ้นภายในจิตใจ เพราะเหตุของกฎเกณฑ์วัฒนธรรมซึ่งเป็นเงื่อนไขภานอก สังคมแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการจริยะรรมมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับรางวัล และการลงโทษอันเป็นผลมาจากตัวแทนที่มีอยู่ของสังคม

แบนดูรา (Bandura. 1977) ได้ศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมอย่างลึกซึ้ง มีความคิดว่า การเรียนรู้ทางสังคมเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation) การเลียนแบบ (Imitation) และการเอาแบบอย่าง (Modeling) แบนดูรามีความคิดต่างจากกลุ่มสกินเนอร์ตรงที่เน้นว่า การเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรง (Reinforcement) คือ ไม่จำเป็นต้องมีรางวัลและการลงโทษ ความสำคัญของการเรียนรู้คือ กระบวนการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่น หรือพิจารณาการกระทำของผู้อื่นแล้วสังเกตผลกรรมที่ตามมา การตัดสินทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับความถูกผิดของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ กฎเกณฑ์การตัดสินใจนี้เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม

1.4.3 ทฤษฎีทางสติปัญญา ทฤษฎีนี้เชื่อเรื่องกิจกรรมทางสมองของแต่ละบุคคลมีความสำคัยกว่าพฤติกรรมอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก กิจกรรมทางสมองเป้นกระบวนการทางสติปัญญา (Cognitive process) ซึ่งรวมทั้งการรับรู้ ความจำและการพิจารณาตัดสิน อันได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการพิจารณาตัดสินใจ ทฤษฎีทางสติปัญญาไม่ได้ปฏิเสธความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก เป็นแต่เพียงถือว่า การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งตอบสนองไม่เป็นอัตโนมัติเท่านั้น ทฤษฎีนี้ถือว่า แต่ละคนไม่ต้องตีความหมายของแต่ละตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลายๆครั้งของผลการตอบสนองอันเกิดจากตัวกระตุ้น หรือสิ่งเร้า มนุษย์พยายามแสวงหาความจริง สิ่งใดที่ไม่มีความแน่นอนมนุษย์นำมาศึกษาพิจารณา ใช้หลักเหตุผลและการรู้แจ้งเป็นแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ “ดีกว่า” หรือ “เลวกว่า” เป็นเรื่องมนุษย์จะต้องแก้ปัญหาโดยความยุติธรรม ทฤษฎีทางสติปัญญาที่น่าสนใจคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

1.4.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์

เพียเจต์ (ธีระพร อุวรรณโน. 2532: 189-190; อ้างอิงจาก Piaget. 1995) มีแนวคิดว่า จริยธรรมมีสองส่วนคือ การเคารพกฎเกณฑ์ต่างๆทางสังคม และการมีความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง มโนคติเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่พัฒนามาจากการพิจารณาสัญญาทางสังคม ความเสมอภาคและการกระทำต่อกัน เพียเจต์ได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เด็กอายุระหว่าง 4-13 ปี ทำให้ต้องลงความเห็นว่าพัฒนาการทางจริยธรรมที่ครอบคลุมทั้งการเคารพกฎเกณฑ์ต่างๆทางสังคมและการมีความยุติธรรมนั้นมี 2 ขั้นคือ

ขั้นแรก เรียกว่า จริยธรรมจากภายนอก (Heteronymous Morality) หรือจริยธรรมตามข้อบังคับ (Morality of Constraint)

ขั้นที่สอง เรียกว่า จริยธรรมความร่วมมือ (Autonomous Morality) หรือ จริยธรรมในการปฏิบัติต่อกัน (Morality of Reciprocity)

ซึ่งทั้งสองขั้นนี้มีความแตกต่างกัน 9 ด้าน (ธีระพร อุวรรณโน. 2532: 191-197; อ้างอิงจาก Lickona. 1976) ดังแสดงในตาราง 1 คือ

ตาราง 1 แสดงความแตกต่างของจริยธรรมภายนอกกับจริยธรรมภายใน

จริยธรรมภายนอก	จริยธรรมภายใน
1. มีทรรศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบแบบปรนัย คือ ตัดสินความผิดในการกระทำโดยพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้น	1. มีทรรศนะเกี่ยวกับความรับผิดชอบแบบอัตนัย คือ ตัดสินความผิดในการกระทำโดยพิจารณาจากเจตนาของผู้กระทำผิด
2. มีทรรศนะเกี่ยวกับความถูกผิด ทรรศนะเดียว คือ ทรรศนะของตนเอง	2. เห็นความถูกผิดมีได้หลายทรรศนะ
3. เชื่อว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งตายตัว เปลี่ยนแปลงไม่ได้	3. เชื่อว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่มนุษย์ร่วมกันสร้างขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้
4. เชื่อเรื่องกรรมตามสนอง	4. ไม่เชื่อเรื่องกรรมตามสนอง
5. เห็นว่าการกระทำที่ถูกลงโทษเป็นการกระทำที่ผิด	5. เห็นว่าการกระทำจะถูกหรือผิดไม่เกี่ยวกับการถูกลงโทษหรือไม่
6. นิยมการลงโทษที่รุนแรงให้สาสมกับความผิด	6. นิยมการลงโทษทางสังคม
7. นิยมการลงโทษโดยผู้มีอำนาจ	7. นิยมการลงโทษโดยส่วนตัว
8. นิยมการกระจายทรัพยากรโดยพิจารณาจากการทำถูกหรือผิด	8. นิยมการกระจายทรัพยากรด้วยความเท่าเท่าเทียมกัน
9. ยอมรับการตัดสินโดยผู้มีอำนาจ เป็นการตัดสินที่ยุติธรรม	9. ยอมรับการตัดสินใจโดยให้ความเท่าเทียมกันแก่ผู้เกี่ยวข้องเป้นการตัดสินที่ยุติธรรม

จากการศึกษาของเพียเจต์พบว่า จริยธรรมภายนอกมักจะเกิดขึ้นกับเด็กเล็ก ส่วนจริยธรรมภายในจะเกิดขึ้นกับเด็กโต และเพียเจต์ยังได้แบ่งชั้นของการพัฒนาจริยธรรมออกเป็น 3 ขั้น คือ

1. ขั้นก่อนจริยธรรม ยังไม่เกิดจริยธรรมแต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีการพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นต้น

2. ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ มีการคิดก่อนการปฏิบัติการตามคำสั่ง ซึ่งในขณะแรกเริ่มจะไม่คำนึงถึงเหตุผลของคำสั่งนั้น

3. ขั้นยึดหลักแห่งตน เกิดหลักความคิดมีพัฒนาการทางสติปัญญาสูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคมคลายความเกรงกลัวอำนาจภายนอกเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

1.4.5 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1964) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เริ่มศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม โดยอาศัยทฤษฎีของเพียเจต์เป็นพื้นฐาน ตั้งแต่สมัยที่กำลังทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1958 โคลเบอร์กได้แบ่งประเภทของความคิดหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 6 ประเภท โดยได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะของคำตอบของเยาวชนอเมริกันอายุ 10 ถึง 16 ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่มีการขัดแย้งระหว่างความต้องการส่วนบุคลและกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม โดยเรียงเหตุผลเหล่านี้ตามอายุของผู้ใช้เหตุผลนั้นๆ ได้แก่ เหตุผลประเภทที่ผู้ตอบอายุ 10 ปี ใช้ตอบมากที่สุดไปจนถึงประเภทที่ 6 ซึ่งผู้ตอบอายุ 16 ปี ใช้ตอบมากกว่าผู้ตอบอายุต่ำกว่าทั้งหมด ขั้นการพิจารณาจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นของโคลเบอร์ก ได้ถูกจัดเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมี 2 ขั้น ดังปรากฏในตาราง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524: 29-30; อ้างอิงจาก Kohberg. n.d.)

ตาราง 2 พัฒนาการจริยธรรม 6 ขั้น ของโคลเบอร์ก

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกการลงโทษ (Obedience and Punishment Orientation) 2-7 ปี	ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ (Pre Conventional Level) 2-10 ปี
ขั้นที่ 2 หลักการแสงหารางวัล (Naively Egoistic Orientation) 7-10 ปี	
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (Good-boy Orientation) 10-13 ปี	ระดับที่ 2 ระดับตามเกณฑ์ (Conventional Level)
ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่และระเบียบของสังคม (Authority and Social Order Maintaining) 13-16 ปี	
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Contractual Legalistic Orientation) 16 ปีขึ้นไป	ระดับที่ 3 ระดับเหนือเกณฑ์ (Post Conventional Level) 16 ปีขึ้นไป
ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล (Conscience Orientation) วัยผู้ใหญ่	

ขั้นการพิจารณาจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นของโคลเบอร์ก ได้ถูกจัดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ อายุ 2-10 ปี เป็นระดับที่มีการตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น

ขั้นที่ 1 การมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับและยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจทางกายเหนือตน

ขั้นที่ 2 การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้คนเท่านั้น เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนกับแบบเด็กๆ

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ อายุ 10-16 ปี เป็นการกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยๆ ของคน หรือทำตามกฎหมายและศาสนา ยังต้องการการควบคุมจากภายนอก มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถที่จะแสดงบทบาททางสังคมได้

ขั้นที่ 3 บุคคลยังไม่เป็นตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อน

ขั้นที่ 4 บุคคลมีความรูถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งในสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนดหรือคาดหมาย

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ อายุ 16 ปีขึ้นไปเป็นการตัดสินข้อขัดแย้งต่างๆ ด้วยการนำมาคิดตรึกตรองชั่งใจด้วยตนเอง แล้วตัดสินไปตามความสำคัญที่ตนคิด

ขั้นที่ 5 การเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อลัทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่นสามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้

ขั้นที่ 6 มีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และมีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในบั้นปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ นอกจากนี้ยังมีหลักประจำใจซึ่งตรงกับหลักในพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า หริ โอตัปปะ ด้วย คือความละอายใจต่อการทำชั่วและความกลัวบาป

ทฤษฎีของโคลเบอร์กได้เน้นถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของคนมี 6 ขั้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญา แต่ละขั้นจะแทนระบบความคิด แต่ละขั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของขั้นที่สูงขึ้นไป ขั้นที่สูงกว่าจะแสดงถึงความเข้าใจที่เหนือกว่า มีการรับรู้ที่กว้างขวางลึกซึ้ง และเป็นนามธรรมมากกว่า เป็นการแก้ปัญหาที่มีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลมากกว่าขั้นต่ำ ย่อมจะแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน และอาจทำให้สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job Satisfaction” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไว้ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด

หรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้

วิลัย อัคคชิชยา (ปราบุษรงค์ ศรีวิบูลย์. 2542: 9; อ้างอิงจาก วิลัย อัคคชิชยา. 2531: 20) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น เป็นผลมาจากความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง ทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้ ผลที่ตามมาก็คือ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แม้ว่าจะมีอุปสรรคมากมายเพียงใด

พรรณี สิทธิชัย (2542: 8) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น หากความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จตามบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองดังกล่าว ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ Morse (รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. 2544: 9; อ้างอิงจาก Morse. 1955: 27) ให้ความหมายของความพึงพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์เมื่อเกิดความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อได้รับการตอบสนองความเครียดนั้นก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

คูเปอร์ (รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. 2544: 9; อ้างอิงจาก Cooper. 1958: 33) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพการณ์ทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ทำงานเหมาะสม ได้รับความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่พอใจ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 133) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550: 282) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง เป็นสภาพความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีทัศนะต่อการทำงาน หรือทัศนคติของพนักงานที่เอื้อประโยชน์ต่องานของเขา

ความพึงพอใจยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะส่งผลถึง ผลประกอบการ ผลกำไรขององค์การ ผู้บริหารขององค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจ ให้ความสำคัญกับงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล และจะต้องจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ขั้นตอนของการคัดเลือกและจัดหาคนเข้าทำงาน การวางแผนและพัฒนาบุคลากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่ทำงานกับองค์การ ส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการที่ทรัพยากรบุคคลมีความผูกพันกับองค์การใด ทรัพยากรบุคคลนั้นมักจะแสดงออกโดยมีความเชื่อที่มั่นคง และยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ยินดีที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับองค์การและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพของตนเองที่จะเป็นสมาชิกองค์การนั้นไว้ (ชุติมา ทิวรรณรักษ์. 2549: 11; อ้างอิงจาก Mowday และคณะ. 1982)

จากคำนิยามดังกล่าวนั้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก ทัศนคติ สภาพความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่มีต่อการทำงานและมีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้าเมื่อใดที่ไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้รูปแบบเฉื่อยชา ไม่สนใจในการปฏิบัติงาน มีการขาดงานและลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่นๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมของบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกาลเวลา หรือ สถานการณ์แวดล้อมอื่นๆ เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารควรจะได้ติดตามศึกษาอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เช่น เปลี่ยนนโยบาย ผู้บริหาร ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และองค์ประกอบอื่น เพื่อสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรตลอดไป เพื่อให้องค์การได้ดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

2.2 องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดกับพนักงานได้แล้วนั้น องค์กรจะสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจนั้นสามารถพิจารณาได้จากแนวความคิดของนักวิชาการดังนี้

ไกเซลลิ และบราวน์(รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. 2544: 12; อ้างอิงจาก Ghiselli;& Brown. 1965: 430-433) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานดังนี้

1. ระดับอาชีพ คือ อาชีพนั้นอยู่ในลักษณะหรือความนิยมของคนอย่างไร ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต่าง ๆ อยู่ในลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่การทำงาน

3. ระดับอายุ พบว่า บางครั้งก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน บางครั้งก็ไม่มีความสัมพันธ์ แต่จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานระหว่างอายุ 25-34 ปี และอายุ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานย่อมมีผลต่อขวัญและการผลิต

บาร์นาร์ด (รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. 2544: 12-13; อ้างอิงจาก Barnard. 1966: 142-149) พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของวัตถุ (material inducements) เช่น เงิน สิ่งของอื่นๆ ที่ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ หรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึงการที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (adaptation of conditions to habitual

methods and attitudes) หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (the condition of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

วอน ฮัลเลอร์ บี. กิลเมอร์ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545: 141-142; อ้างอิงจาก วอน ฮัลเลอร์ บี. กิลเมอร์) องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงานตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ

4. ค่าจ้างหรือรางวัล ต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน

6. การควบคุมบังคับบัญชา

7. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

8. การติดต่อสื่อสาร

9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย

2.3 การประเมินความพึงพอใจในงาน (Measuring job satisfaction)

งานของคนใดคนหนึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าการเป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น เช่น การพิมพ์ การรอคอยลูกค้า การขับรถส่งของ งานที่ทำจะรวมถึงการมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อกันกับผู้ร่วมงานและเจ้านาย การทำตามกฎเกณฑ์ และนโยบายขององค์กร การทำงานให้มีคุณภาพเข้าขั้นมาตรฐาน การมีชีวิตอยู่กับสภาพการทำงานซึ่งบ่อยครั้งมีคุณภาพต่ำกว่าที่บุคคลคิด และอื่นๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้พนักงานจะมีการประเมินว่าเขาพอใจหรือไม่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550: 282)

วิธีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมี 2 วิธี คือ

1. การให้คะแนนรายบุคคล (Single global rating) เป็นการถามคำถามโดยให้พนักงานตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนการตอบเป็นช่วงระหว่าง 1-5 โดยตอบว่าพึงพอใจมาก

ที่สุดได้คะแนนเท่ากับ 5 และไม่พอใจอย่างมากได้คะแนนเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นวิธีการให้คะแนนพนักงานมิได้กำหนดเฉพาะในความสามารถพิเศษหรือเกณฑ์เฉพาะอย่างอื่นๆ

2. การวัดแบบให้คะแนนรวบยอด (Summation score) หมายถึง สเกลการวัดทัศนคติโดยให้ผู้ตอบแบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่ (โดยทั่วไปใช้ 100 คะแนน) เพื่อระบุถึงความสำคัญที่สัมพันธ์กันกับคุณสมบัติต่างๆ หรือหมายถึง สเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ เช่น การประเมินคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ

2.4 สิ่งที่ช่วยตัดสินด้านความพึงพอใจในงาน (What determines job satisfaction)

สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน การช่วยเหลือ สนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550: 284)

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่จะชอบงานที่เปิดโอกาสให้เขาใช้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลาย มีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ พนักงานจะมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานถ้างานที่เขาทำนั้นมีความท้าทาย เพราะงานที่มีความท้าทายเพียงเล็กน้อย หรือปราศจากความท้าทายจะก่อให้เกิดความน่าเบื่อหน่ายในการทำงาน

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัล และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดหวังไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานพอใจ เช่น การให้รางวัลตามระดับความชำนาญงานของพนักงาน ตามมาตรฐานของค่าแรง เป็นต้น นอกจากรางวัลในรูปของเงินแล้ว คนจำนวนมากยังต้องการการยอมรับ ถึงแม้จะทำงานได้เงินน้อยกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมเป็นความเกี่ยวข้องระหว่างการจ่ายเงินกับความพอใจ เช่นเดียวกัน พนักงานจะเสาะแสวงหานโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและปฏิบัติได้ เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการจัดโอกาสสำหรับความก้าวหน้าให้กับบุคคล โอกาสแห่งความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการเพิ่มสถานภาพทางสังคม เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม เขาก็จะมีความพอใจในการทำงาน

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) จากการศึกษาพบว่า พนักงานชอบที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย และไม่สะดวกสบาย เช่น อากาศร้อนเกินไป แสงสว่างไม่พอ เป็นต้น

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive colleagues) พนักงานมีความต้องการปฏิกิริยาโต้ตอบต่อกันทางสังคม ฉะนั้นมิตรภาพและการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มความพอใจให้พนักงานมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า พนักงานจะมีความพอใจเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อหัวหน้าของเขามีความเข้าใจ และมีความเป็นมิตรกับเขา ให้การยกย่องเมื่อทำงานดี ฟังความคิดเห็นของพนักงาน และแสดงความสนใจเป็นการส่วนตัว

2.5 ผลกระทบของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน (The effect of job satisfaction on employee performance)

นักวิจัยได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวโน้มจากผลของความสามารถในการทำงานของพนักงาน โดยพบว่า ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจและผลผลิต (Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงานมีความสุขก็จะมีผลงานที่ดี องค์กรที่มีพนักงานที่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีให้กับองค์กรมากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อย ดังกล่าวได้ว่า องค์กรที่มีความสุขจะมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

2. ความพึงพอใจและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการขาดงานเป็นลบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ความไม่พอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. ความพึงพอใจและการออกจากงาน (Satisfaction and turnover) ความพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานออกจากงาน เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลือกงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจละทิ้งงานในปัจจุบัน

องค์กรอาจใช้ความพยายามที่จะรักษาคนเหล่านี้ไว้ ด้วยการเพิ่มค่าจ้าง การยกย่อง ให้ความเชื่อถือ และเพิ่มโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2.6 ทฤษฎีทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 90)

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และฉัตยาพร เสมอใจ. 2547: 182-183)

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อใดที่ความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นเสมอ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า ลดแรงขับต่อพฤติกรรม (drive reduction)

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ จากความต้องการระดับต่ำ (lower needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (higher needs)

มาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังต่อไปนี้ (ร็อบบินส์, สตีเฟ็นส์ พี. และเคาล์เตอร์, มารีน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล). 2546: 187)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะมีชีวิตรอดอยู่ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลา และสม่ำเสมอ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่มห่ม อากาศ และความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคง และความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยด้วย เช่น ความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ความปลอดภัยทางกายเมื่อปฏิบัติงาน

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (social belonging needs) คือ ความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับ และมิตรภาพ เช่น ความผูกผันทางสังคมในการทำงาน และนอกเหนือจากการทำงาน

4. ความต้องการเกียรติยศ (esteem needs) คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ การมีชื่อเสียง มีตำแหน่งหน้าที่การงานมั่นคง และได้รับการยอมรับจากสาธารณะและรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง

ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 91)

1. ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม

2. ความต้องการในระดับสูง (higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการเกียรติยศ (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

มาสโลว์ อธิบายว่าความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจพฤติกรรมของผู้นั้นอีกต่อไป ดังนั้นผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่าพนักงานผู้นั้นมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น หรือลำดับที่สูงกว่า (ร็อบบินส์, สตีเฟ็นส์ พี. และเคาล์เตอร์, มารี (วิรัช สงวนวงศ์วาน, ผู้แปล). 2546: 187-188)

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550: 171)

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์กร
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคงในงาน (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพประกอบ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยองค์กร

2.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์ (Maslow) มาดำเนินการปรับปรุงใหม่ด้วยวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research) และใช้ชื่อใหม่ว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG (ERG theory) ทฤษฎีนี้ได้จำแนกความต้องการหลัก (core needs) ของบุคคลในองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547: 250)

1. ความต้องการดำรงชีพ (Existence need–E) คือ ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นทางด้านกายภาพเพื่อการดำรงชีพ ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัยของมาส์โลว์

2. ความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness needs–R) คือ ความต้องการในการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่จะรักษาหรือคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่สำคัญ ๆ เอาไว้ตราบ

เท่าที่สัมพันธภาพนั้นยังเป็นที่พึงพอใจ ซึ่งได้แก่ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอกของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs–G) คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเองขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงขององค์การหรือได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากยิ่ง ๆ ขึ้นไป ได้แก่ความต้องการในการยอมรับนับถือในตนเอง และความต้องการประสบความสำเร็จ ของมาส์โลว์

2.6.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548: 93)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ ปัจจัยการจูงใจ (motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (job content) (2) การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (job context) ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (motivation hygiene theory)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจของพนักงานนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นด้วย (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547: 247)

ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก หากความต้องการทางด้านสุขภาพอนามัยได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ บางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วงหรือเผาโรงงานก็เคยมี แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ให้มากก็ดี ไม่ให้เลยก็เกิดเรื่อง ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factor theory) มีรายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ จำแนกได้ดังต่อไปนี้ (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547: 248-249)

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (satisfiers) เรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยภายใน (intrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านด้วยกัน คือ การ

ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (achievement) การได้รับการยอมรับ (recognition) ลักษณะของงาน (work-itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement) และการมีโอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth)

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfies) เรียกอีกอย่างว่าปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 8 องค์ประกอบ คือ นโยบายและการบริหารขององค์การ (company policy and administration) การควบคุมบังคับบัญชา (technical supervision) เงื่อนไขการทำงาน (working conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) เงินเดือน (salary) สถานภาพ (status) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) และปัจจัยต่างๆ ในชีวิตส่วนตัว (factors in personal life)

โดยสรุปความต้องการภายในหากได้รับการตอบสนอง มนุษย์ย่อมพึงพอใจและพร้อมที่จะขยันขันแข็ง อุทิศตนเองให้กับงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ในขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองความต้องการภายนอกอันเป็นพื้นฐานด้านสุขอนามัยที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อยังชีพให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะแก่ระดับความต้องการของแต่ละบุคคล

การนำทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550: 176)

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจในขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง โดยพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม

2. ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

3. จัดให้พนักงานมีขวัญกำลังใจสูงในการทำงาน เช่น การให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากค่าตอบแทน การมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดีเป็นต้น

4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี

2.6.4 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job-Characteristics Theory) ทฤษฎีนี้เสนอว่าส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ J.Richard Hackman และ G.R. Oldham อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

2. ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค

4. ความมีอิสรภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้นๆ

5. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

เราสามารถออกแบบและประยุกต์งาน เพื่อเพิ่มคุณลักษณะพิเศษในลักษณะต่างๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

1. บรรยายงานย่อยให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่พนักงาน

2. จัดเตรียมงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ มอบหมายงานที่มีคุณค่าให้พนักงานได้รับผิดชอบ เพื่อยกระดับภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสำคัญให้แก่พนักงาน

3. ให้พนักงานได้รับผิดชอบติดต่อโดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ใช้สินค้าด้วยตัวเอง เพื่อเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพ บุคลิกภาพ และข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าด้วยตัวของพนักงานเอง

4. ให้พนักงานได้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบและควบคุมปัจจัยแวดล้อมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและถือเป็นการเรียนรู้ที่ดีในลักษณะพิเศษของงานเหล่านั้น

5. จัดเตรียมผลที่เกิดจากงานที่พวกเขาได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดีให้กับพนักงานได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน

Hackman และ Oldham ได้สำรวจและพัฒนางาน (JDS) เกี่ยวกับการวัดทฤษฎีลักษณะงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การรับรู้ลักษณะงานของพนักงาน

2. ระดับของความต้องการความก้าวหน้าของตัวพนักงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน

การเสนอแนะงานวิจัยซึ่งมีประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของงานแต่มีเป้าประสงค์ที่จะวัดความต้องการความสมบูรณ์และการประเมินคุณสมบัติที่เหมาะสมของงาน ความแตกต่างของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ เรียกว่า จุดแข็งที่จำเป็นต่อการเติบโต (GNS) ซึ่งสะท้อนความต้องการที่จะเติมเต็มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คนที่มีความต้องการสูงในด้านการเติบโตและการพัฒนาตนเองจะตอบสนองในทางที่ดีต่องาน คนที่มี GNS สูงเท่านั้นที่จะได้รับสภาพทางจิตใจวิกฤติที่สัมพันธ์กับงานดังกล่าว

Hackman and Oldman ได้เสนอตัวแบบที่เป็นสมการสำหรับบ่งชี้โอกาสของงานเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติ สมการจะอาศัยมิติหลักห้าด้าน ผู้เขียนอ้างอิงดัชนีของตนเป็นระดับโอกาสในการจูงใจ (MPS) และอธิบายได้ว่า

$$MPS = \frac{\text{ความหลายหลายของทักษะ+เอกลักษณ์งาน+ความสำคัญของงาน}}{3} \times \text{ความเป็นตัวเอง} \times \text{ผลลัพธ์}$$

ทฤษฎีจัดวางให้บุคคลที่มีจุดแข็งซึ่งจำเป็นต่อการเติบโตสูงจะทำให้เกิดการจูงใจสูงต่องาน เมื่องานถูกจำแนกโดยระดับคะแนนโอกาสในการจูงใจสูง และยังเสนอว่าบุคคลในงานดังกล่าวจะได้รับความพึงพอใจต่องานสูง

1. มิติงานหลักเกี่ยวข้องกับสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงานประกอบกันเป็นการคาดหมายระดับความสำคัญที่ได้รับ ผู้เขียนจึงสามารถที่จะจำแนกปัจจัยที่สนับสนุน “งานที่มีความหมาย” เหล่านั้นที่เป็นความต้องการของพนักงานที่มักเกิดขึ้นเสมอ

2. ความแตกต่างของบุคคลใน GNS มีผลกระทบปานกลางตามที่ Hackman and Oldham ได้เสนอไว้ โดยเฉพาะพนักงานที่มี GNS สูงน่าจะมีผลลัพธ์ส่วนตัวและงานเป็นที่น่าพอใจหลังจากประสบกับสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติ

3. มิติหลักของการเป็นตัวของตัวเองและผลลัพธ์ไม่ได้เกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจนกับการสอดคล้องกันของสภาพทางจิตวิทยาวิกฤติเกี่ยวกับความรับผิดชอบและความรู้ด้านผลลัพธ์ มิติอื่นบางมิติคาดหมายสภาพเหล่านี้ให้ดีหรือดีกว่า

โดยทั่วไปผลลัพธ์จะแสดงว่า งานที่มีมิติงานหลักสูงจะสัมพันธ์กับระดับของการจูงใจสูง บุคคลที่มี GNS สูงจะตอบสนองต่อประเภทของงานเหล่านี้ได้ดีที่สุด สรุปแล้ว การจูงใจไม่ถือเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ยั่งยืน หรือลักษณะเฉพาะที่บางคนมีมากกว่าคนอื่น แต่คุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้นั้นสามารถเพิ่มขึ้นได้ถ้าลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและมีความตั้งใจ อย่างไรก็ตาม การวิจัยเปิดเผยว่าความแตกต่างของบางคนส่งผลต่อระดับโอกาสในการกระตุ้นงานที่จะจูงใจพวกเขา GNS เป็นส่วนประกอบของตัวแบบที่ถูกออกแบบมาเพื่อสะท้อนแนวคิดของบุคคลเช่นนั้น

การวิจัยตัวแบบได้ถูกวิจารณ์โดยบางคนเนื่องจากการประเมินคุณลักษณะงานเป็นอัตวิสัยไม่ใช่ภววิสัย นั่นคือ ระดับของคุณลักษณะงานที่อยู่ในงานถูกวัดด้วยคนเรารับรู้และตัดสินงานอย่างไร พวกเขาไม่ได้เป็นคุณสมบัติที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเช่น จำนวนชั่วโมงในการทำงานหนึ่งวัน หรืออุณหภูมิในที่ทำงาน ด้วยความสัมพันธ์กันอย่างมากของการประเมินเชิงอัตวิสัย ความมีผลของตัวแบบถูกปฏิบัติด้วยประเด็นการจัดระดับจำนวนมากที่ได้อธิบายในบทที่ 7 นั่นคือ คนสองคนปฏิบัติหน้าที่เดียวกันอาจแตกต่างกันในการประเมินเกี่ยวกับมีความเป็นตัวของตัวเองมากเท่าใด (ยกตัวอย่าง) ที่ปรากฏอยู่ในงาน เช่นเดียวกันกับความเป็นไปได้ที่ผู้ที่มี GNS สูงมักเข้าไปหางานที่มีความซับซ้อนมากกว่า ขณะที่ผู้ที่มี GNS ต่ำมักเข้าหางานที่มีความง่ายมากกว่า ดังนั้น “ประเภทของงาน” และ “ประเภทของคน” ที่ปฏิบัติงานในชีวิตจริงมักถูกทำให้สับสน ถึงกระนั้น การวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบคุณลักษณะงานก็ได้เปิดเผยการค้นพบที่สำคัญบางประการเกี่ยวกับแนวคิดของการจูงใจ แทนที่จะพยายามบ่งชี้และเลือกผู้สมัครงานที่ถูกชักจูงอย่างสูง องค์กรยังสามารถออกแบบงานในลักษณะที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนการจูงใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องก็คือ

องค์กรไม่จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่จะบ่งชี้พนักงานที่ถูกจูงใจ ขณะที่ออกแบบงาน องค์กรสามารถช่วยให้ได้รับผลมากมายที่พยายามจะบรรลุได้

2.6.5 ทฤษฎีความเสมอภาค หรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) พัฒนาขึ้นโดย J. Stacy Adams โดยถือเกณฑ์ความคิดว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะแสวงหาคุณค่า และแสงหาความยุติธรรมระหว่างนายจ้าง และพนักงาน หรือเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้วิจารญาณของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัลที่ได้รับ

ทฤษฎีความเสมอภาคนเป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ (Output) ต่อปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}}$$

บุคคลจะมีการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า และจะประเมินถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคที่ตนเองได้รับ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับการกระตุ้นให้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ดังรูป

การเปรียบเทียบการรับรู้	การประเมินของบุคลากร
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} < \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$	ความไม่เสมอภาค (การได้รับรางวัลต่ำกว่าปกติ)
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$	ความไม่เสมอภาค
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} > \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$	ความไม่เสมอภาค (การได้รับรางวัลสูงกว่าปกติ)

ภาพประกอบ 3 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

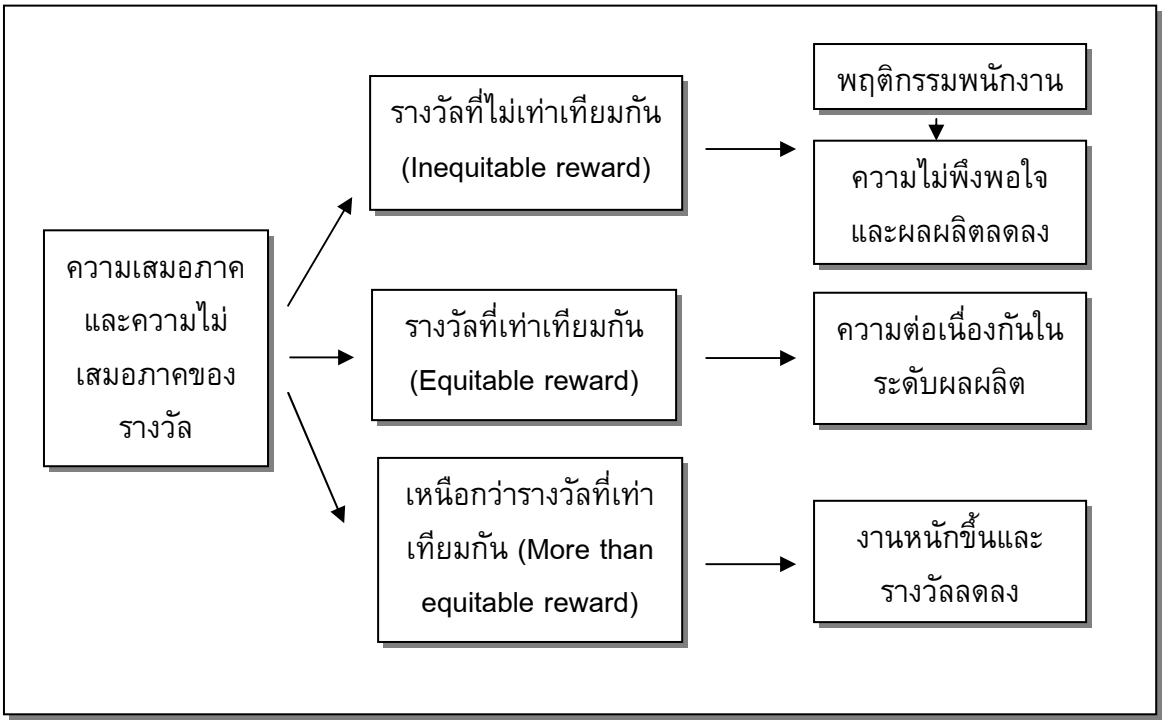
ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ บุคคลจะเกี่ยวข้องกับรางวัล และเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา ความสามารถ) และผลลัพธ์ (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่น) ของตัวเองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

โดยความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ (Output) ต่อปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่งจะต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เนื่องจาก

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3. ถ้าบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับสูงกว่าสิ่งที่เป็นความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันจะทำให้เขาทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง



ภาพประกอบ 4 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตน หรือคาดหวังรางวัลที่จะได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกว่าเกิดความไม่เท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามความรู้สึกของความไม่เท่าเทียมกันนี้ จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่าง พนักงานอาจจะไม่พอใจหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบรางวัลของบุคคลอื่น ดังนั้นเมื่อพนักงานรับรู้ความไม่เท่าเทียมกันอาจจะใช้ผลกระทบจากทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจาก 6 ทางเลือก ดังนี้ (1) การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า (2) การเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ (3) การบิดเบือนการรับรู้ของตนเอง (4) การบิดเบือนการรับรู้ของบุคคลอื่น (5) การเลือกกลุ่มอ้างอิงต่างๆ (6) การออกจากงาน

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างเปิดเผยในข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการที่สอดคล้องกัน รวมทั้งไม่มีอคติ เพื่อให้บุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในองค์กร ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่ามีความยุติธรรมในกระบวนการพิจารณาการให้รางวัล จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร แม้ว่าเขาจะมีความไม่พอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลลัพธ์เกี่ยวกับพนักงานด้านอื่นก็ตาม แต่ถ้าพนักงานมีการรับรู้ว่าไม่มีความยุติธรรมในกระบวนการพิจาณา จะทำให้พนักงานเกิดความไม่ไว้วางใจต่อหัวหน้างาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และลาออกจากงานในที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสนใจ และได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์, คุณหญิง (2529: 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายความโดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจและนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

สเตียร์ส (Steers. 1977: 46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

บูชานัน (Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รวมทั้งความรู้สึกรักใคร่ และผูกพันต่อองค์กร

พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974: 603) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกองค์การนั้นต่อไป

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

3. มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

แคนเตอร์ (Kanter. 1968: 499) ให้ความหมายว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ฮอลล์ และคณะ (Hall;& others. 1970: 176) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971: 143) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

มาร์ช และแมนนารี่ (Marsh;& Mannari. 1977: 57) ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

เฮอร์บิเนียก และออลูโต (Hrebiniak;& Alutto. 1972: 555-556) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความไม่เตมใจ หรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือ ความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977: 48) แสดงความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บูชานัน (นภาเพ็ญ โหมาศวิน. 2533: 16; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974) เห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่า มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

ภรณี (กีร์ติบุตร) มหานนท์, คุณหญิง (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรจุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

3.3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยต่อความผูกพันองค์กรดังต่อไปนี้

สเตียร์ส (Steers. 1977: 47) ได้เสนอแบบจำลองถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job characteristic) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์กร

สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers;& Porter. 1983: 433-434) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บารอน (Baron. 1986: 162-163) ให้ทรรศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือไม่แน่ใจในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผู้พันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่อายุมากขึ้น ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers;& Porter. 1979: 303-304) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นขั้นตอน 1 ใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่ 1 (First stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment , Organizational Memberships) โดย Steers

และ Porter พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงาน และการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Employees' Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร หรือออกจากองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen;& Meyer. 1993) ได้สรุปแนวความคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยามยามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ในกับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป้นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรแล้วเข้าจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง อะไรที่คุ้มค่ากว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ และทุ่มแทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3.4.2 ทฤษฎี Side-bet Theory เบคเกอร์ (โสภา ทรัพย์อุดมมาก. 2533 : 18; อ้างอิงจาก Becker. 1960) ได้สร้าง Side–bet Theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward–cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side–bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่นระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์การมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์การก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

4. ประวัติบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4.1 ประวัติบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2532 ปัจจุบันบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด เป็นผู้แทนจำหน่ายสินค้าโช้คอัพคายาบา แหวนลูกสูบริกเก้น แผ่นคลัทช์เอ็กเซดี้ และรถตักหน้า-ขุดหลัง และเครื่องจักรกลหนักเจซีบี ภายใต้การบริหารจัดการโดยนายพรเทพ พรประภา ผู้จัดการใหญ่ โดยมีประวัติความเป็นมาดังนี้

พ.ศ. 2506 บริษัท สยามกลการ จำกัด เริ่มมีการแบ่งหน่วยงานจำหน่ายอะไหล่เป็นแผนกต่างๆ

พ.ศ. 2509 ได้มีการรวบรวมแผนกอะไหล่ต่างๆ และจัดตั้งเป็น “ฝ่ายอะไหล่” บริษัท สยามกลการ จำกัด ขึ้น ณ ศูนย์ศรีจันทร์ สุขุมวิท 67

พ.ศ. 2530 ตั้งเป็น “ฝ่ายอะไหล่ทั่วไป” บริษัท สยามกลการ จำกัด

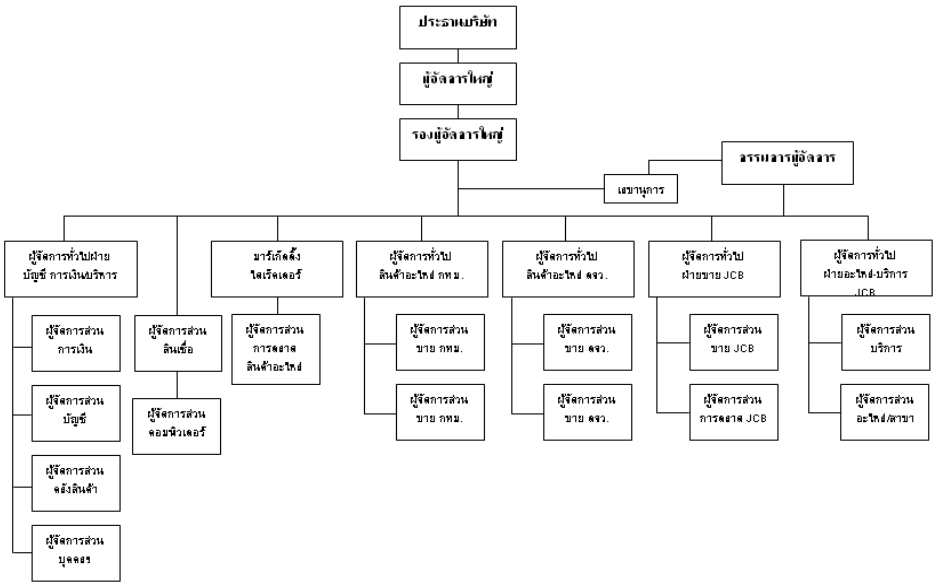
พ.ศ. 2532 วันที่ 11 มีนาคม จัดตั้งขึ้นเป็น บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

พ.ศ. 2539 วันที่ 23 กันยายน ย้ายที่ทำการมายังสำนักงานแห่งใหม่ ณ เขตประเวศ (ใกล้สวนหลวง ร.9)

พ.ศ. 2544 วันที่ 1 มกราคม เป็นผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องทุ่นแรงเจซีบี และ KRUPP

พ.ศ. 2548 เป็นผู้แทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องอัดอากาศคอมพ์แอร์

4.2 โครงสร้างองค์กรของ บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4.3 ข้อบังคับการทำงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี 2541 ที่ประกาศใช้และเพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จึงได้วางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ดังนี้

คำนิยาม ตามความข้อบังคับนี้หากมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่นให้หมายถึง

1. บริษัท หมายถึง บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 127 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร และให้หมายความรวมถึงบุคคลหรือคณะบุคคล ซึ่งบริษัทฯกำหนดให้มีอำนาจกระทำการแทน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ กับพนักงานของบริษัทฯ เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เว้นแต่ได้กำหนดไว้เป็นพิเศษในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้

3. ระเบียบการ ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และคำสั่งของบริษัทฯ ที่ออกใช้แล้วในเวลานี้ หรือที่จะได้ออกใช้ต่อไปในภายหน้า ให้ใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 และเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อความที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้

4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ หัวหน้างานของบริษัทฯ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งมีอำนาจในการสั่งการ มอบหมายงาน กำกับ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามนโยบาย ของบริษัทฯ รวมถึงการมีอำนาจให้คุณและโทษพนักงานของบริษัทฯ ได้

5. พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งบริษัทฯ ได้ตกลงว่าจ้างเข้าทำงานโดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทน และมีหนังสือรับรองเข้าทำงานของบริษัทฯ แจ้งให้ทราบเป็นหลักฐาน

6. พนักงานรายวัน หมายถึง ลูกจ้างที่บริษัทฯ รับเข้าทำงานโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายวันเฉพาะวันที่มาทำงานให้กับบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ ยกเว้นวันหยุดตามประเพณีที่บริษัทฯ กำหนด

7. พนักงานรายเดือน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งบริษัทฯ รับเข้าทำงานโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือนและบริษัทฯจะจ่ายค่าจ้างในวันหยุดทุกประเภทและวันลาบางประเภทตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับนี้

8. พนักงานทดลองงาน หมายถึง ลูกจ้างซึ่งยังอยู่ในระหว่างทดลองงาน หรือทดสอบความสามารถว่าเหมาะสม หรือมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้กับบริษัทฯ ได้หรือไม่ โดยบริษัทฯ แจ้งให้ทราบตั้งแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด

9. พนักงานมีกำหนดระยะเวลา หมายถึง ลูกจ้างที่บริษัทฯ รับเข้าทำงานโดยมีกำหนดระยะเวลาวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดการจ้างไว้

10. วันทำงาน หมายถึง วันที่บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

11. วันหยุด หมายถึง วันที่บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

12. วันลา หมายถึง วันที่พนักงานได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีสิทธิ์อนุมัติให้ลาได้และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการลาของบริษัทฯ

13. เวลาพัก หมายถึงระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานพักระหว่างการทำงาน

14. ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่บริษัทฯ และพนักงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานปกติ เป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่พนักงาน ทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่จ่ายให้ในวันหยุดและวันลาที่พนักงานไม่ได้ทำงาน

15. ค่าจ้างในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างที่บริษัทฯจ่าย สำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

16. การทำงานล่วงเวลา หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ที่บริษัทฯและพนักงานตกลงกันในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

17. ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการมาทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

18. ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

19. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

20. อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

20.1 สำหรับพนักงานรายเดือน หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของ 30 วันและ 8 ชั่วโมง

20.2 สำหรับพนักงานรายวัน หมายถึง อัตราค่าจ้างต่อวันหารด้วย 8 ชั่วโมง

21. ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้พนักงานเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งบริษัทฯ ตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน

22. ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษ ตามมาตรา 120 และ 121 ของ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ข้อ 1 วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก สำนักงานและคลังสินค้า

1.1 วันทำงาน	วันจันทร์ ถึง วันศุกร์
1.2 เวลาทำงานปกติ	08.30 น. ถึง 17.30 น.
1.3 เวลาพัก	12.00 น. ถึง 13.00 น.

ข้อ 2 วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

2.1 วันหยุดประจำสัปดาห์	หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์

2.2 วันหยุดตามประเพณี พนักงานจะหยุดได้ปีละไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และพนักงานได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติและบริษัทฯ จะประกาศวันหยุดตามประเพณีให้พนักงานทราบเป็นปีๆไป ถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงานโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ บริษัทฯ เป็นผู้กำหนดให้และหากพนักงานต้องการใช้สิทธิจำต้องยื่นใบลาก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้มีการสะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีถัดไป

ข้อ 3 หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

ในกรณีทำงานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ บริษัทฯ จะให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้ตามหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าล่วงเวลา

3.1 ถ้าบริษัทฯ ให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานปกติสำหรับเวลาที่เกิน

3.2 ถ้าบริษัทฯ ให้พนักงานทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดสามเท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติ สำหรับเวลาที่เกิน

ค่าทำงานในวันหยุด

3.3 ถ้าบริษัทฯ ให้พนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด มาทำงานในวันหยุด บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

3.4 ถ้าบริษัทฯ ให้พนักงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด มาทำงานในวันหยุด บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างในวันทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

3.5 พนักงานซึ่งมีตำแหน่งเป็น กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไป ผู้จัดการฝ่าย และผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายฯ อันมีอำนาจและหน้าที่ทำการแทนบริษัทในการจ้าง การเลิกจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 4 วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ณ สถานที่ทำงานของบริษัทฯ โดยกำหนดภายในวันสุดท้ายของเดือน

ข้อ 5 วันลาและหลักเกณฑ์การลา

5.1 ลาป่วย พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน

5.2 พนักงานเจ็บป่วยไม่สามารถมาทำงานได้ ให้แจ้งหัวหน้างานหรือผู้จัดการทราบโดยเร็ว ถ้าไม่อาจทำได้ให้แจ้งในวันแรกที่มาทำงาน พร้อมยื่นใบลาป่วย

5.3 กรณีลาป่วยตั้งแต่ 3 วันติดต่อกันขึ้นไป พนักงานต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ถ้าพนักงานไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ให้พนักงานชี้แจงให้บริษัทฯ ทราบ

5.4 ลากิจ บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานลากิจได้ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง พนักงานต้องยื่นใบลาก่อนที่กำหนดจะลา เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้วจึงหยุดได้

5.5 ลาคลอด พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอด ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน (นับรวมวันหยุดระหว่างวันลาด้วย) โดยบริษัทฯ จ่ายค่าจ้างแก่พนักงานซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน

5.6 ถ้าพนักงานหญิงมีครรภ์ มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ให้มีสิทธิขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดยบริษัทฯ จะพิจารณาเปลี่ยนงานให้แก่พนักงานตามที่เห็นสมควร

5.7 ลาเพื่อรับราชการทหาร พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลอง ความพรั่งพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน

5.8 พนักงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือว่าเป็นวันลาป่วย

5.9 ลาเพื่อทำหมัน พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองโดยได้รับค่าจ้างเต็มระยะเวลาที่ลา

5.10 ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

5.10.1 เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

5.10.2 การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตาม 5.10.1 จะต้องมีโครงการหรือหลักสูตร และกำหนดช่วงเวลาของโครงการ หรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

5.11 ในการลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้พนักงานแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีให้บริษัทฯ ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

5.12 บริษัทฯ อาจไม่อนุญาตให้พนักงานลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

5.12.1 ในปีที่ลานั้น พนักงานเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่า 30 วันหรือ 3 ครั้ง หรือ

5.12.2 บริษัทฯ ได้แสดงให้เห็นว่าการลาของพนักงานอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

ข้อ 6 วินัยและโทษทางวินัย

6.1 พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

6.2 พนักงานต้องเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของหัวหน้างาน

6.3 พนักงานต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา บันทึกเวลาทำงานของพนักงานทุกครั้งด้วยตนเองเมื่อเข้าทำงานและเลิกงาน พร้อมทั้งเซ็นชื่อลงในบัตรบันทึกเวลาแต่ละวันทุกครั้ง (มา-กลับ) ห้ามบันทึกเวลาแทนผู้อื่นหรือยอมให้ผู้อื่นบันทึกเวลาแทนให้ การไม่บันทึกเวลาจะถือว่าเป็นการขาดงาน และห้ามขูด ลบ ขีด ฆ่า หรือเพิ่มเติม หรือทำลายบัตรบันทึกเวลาของตนเองหรือของผู้อื่น

6.4 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ หรือพนักงานด้วยกันเอง

6.5 พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

6.6 พนักงานต้องปฏิบัติงานด้วยความไม่ประมาทเลินเล่อ ไม่หยอกล้อ หรือเล่นกันในเวลาทำงาน

6.7 พนักงานต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อย

6.8 พนักงานต้องช่วยกันระมัดระวัง และป้องกันทรัพย์สินใดๆ ในบริเวณสถานที่ทำงานของบริษัทฯ โดยมิให้สูญเสียหรือเสียหายจากบุคคลใดๆ หรือจากภัยพิบัติอื่นๆ เท่าที่จะทำได้

6.9 พนักงานต้องช่วยกันรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ

6.10 พนักงานต้องไม่ทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน หรือกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ

6.11 พนักงานต้องไม่เสพสิ่งมึนเมา หรือเล่นการพนันในสถานที่ทำงานของบริษัทฯ

6.12 พนักงานต้องไม่นำยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาในบริเวณสถานที่ทำงานของบริษัทฯ

6.13 พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของบริษัทฯ และของพนักงานเอง

6.14 พนักงานต้องไม่นำเอกสาร เครื่องมือ เครื่องใช้ ทรัพย์สินของบริษัทฯ ออกไปนอกสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต

6.15 พนักงานต้องไม่นำเอาความลับเกี่ยวกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ ไปเปิดเผยและไม่กระทำการใดๆ อันอาจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสื่อมเสียชื่อเสียง ตลอดจนไม่แสวงหาประโยชน์เป็นการส่วนตัวโดยอาศัยหน้าที่การงานที่ทำกับบริษัทฯ

6.16 พนักงานต้องแนะนำ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อธุรกิจกับบริษัทฯ ด้วยความสุภาพเรียบร้อย

6.17 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน เต็มความสามารถ

6.18 พนักงานทุกคนต้องทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสามัคคีกลมเกลียวกันและให้ความช่วยเหลือร่วมมือประสานงานกันตลอดจนไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายหรือเข้าไปเตร็ดเตร่ในแผนกอื่น เว้นแต่จะเข้าไปเพื่อธุระเกี่ยวกับงาน

6.19 พนักงานหญิงที่รู้ว่าตนเองตั้งครรภ์ จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที

6.20 ไม่ใช้สถานที่ของบริษัทฯ นำบุตรหลานเข้ามาดูแลในวันและเวลาทำงาน

6.21 เมื่อเข้ามาในบริเวณบริษัทฯ ต้องแต่งกายให้สุภาพเรียบร้อยตามแบบฟอร์มที่บริษัทฯ จัดให้ และห้ามใส่รองเท้าแตะในระหว่างปฏิบัติงาน

6.22 ห้ามนำอาหารและเครื่องดื่มเข้ามารับประทานในระหว่างปฏิบัติงาน

6.23 ห้ามซื้อขาย เรี่ยไร แจกเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ ปิดประกาศไม่ว่าเรื่องใดในสถานที่ทำงานนอกจากได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ

6.24 พนักงานต้องสนใจรับทราบและปฏิบัติตามคำสั่ง หรือประกาศของบริษัทฯ ซึ่งประกาศให้ทราบทั่วถึงกัน ณ ที่ติดประกาศของบริษัทฯ บริษัทฯ จะถือว่าพนักงานทุกคนต้องรับทราบประกาศทุกฉบับของบริษัทฯ โดยพนักงานจะปฏิเสธว่าไม่ทราบไม่ได้

6.25 ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ ชื่อ สกุล และสถานะทางครอบครัว เช่น การสมรส การมีบุตร ฯลฯ ต้องแจ้งให้ฝ่ายบุคคลฯ ทราบภายใน 15 วัน เพื่อผลประโยชน์ของพนักงานเอง

6.26 ห้ามพนักงานสูบบุหรี่ในเวลาทำงาน การสูบบุหรี่จะต้องสูบในบริเวณที่บริษัทฯ จัดไว้ให้และในเวลาพัก

6.27 ห้ามพนักงาน ขีด ฆ่า ขูด ลบ ต่อเติม แก้ไข เคลื่อนย้าย หรือทำลายประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ ของบริษัทฯ6.28 พนักงานจะต้องสนับสนุน และร่วมมือกับการดำเนินกิจการของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ไม่มาปฏิบัติงานให้ล่าช้าโดยเจตนาและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6.29 พนักงานของบริษัทฯ ต้องสนใจติดตามผลงานที่ทำ มีหน้าที่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเมื่อมีเหตุการณ์อย่างหนึ่งอย่างใดในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ

6.30 ห้ามพนักงานมีความสัมพันธ์ทางผิดกฎหมาย หรือกระทำเรื่องที่อื้อฉาว ทำให้บริษัทฯ ต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือกระทำการใดๆ ที่ผิดศีลธรรมบริเวณบริษัทฯ

พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนกฎข้อบังคับจะถูกพิจารณาโทษดังนี้

6.31 ตักเตือนด้วยวาจา ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ทราบถึงเหตุผล ข้อความผิด และการที่พนักงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยกฎข้อบังคับของบริษัทฯ พร้อมกันนั้นจะทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

6.32 ตักเตือนเป็นหนังสือ ผู้บังคับบัญชาจะชี้แจงข้อความผิด และความสำคัญในการที่พนักงานต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยกฎข้อบังคับของบริษัทฯ ผู้บังคับบัญชาจะทำหนังสือตักเตือน และพนักงานจะต้องเซ็นรับทราบ เพื่อเก็บไว้ในแฟ้มประวัติหนึ่ง (1) ฉบับ

6.33 งดพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี หรืองดพิจารณาขึ้นค่าจ้างสำหรับปีนี้ หรือทั้งสองอย่าง

6.34 ตักเตือนเป็นหนังสือและพักงาน คือ การที่พนักงานกระทำความผิดขั้นร้ายแรงแล้วผู้บังคับบัญชาตักเตือนเป็นหนังสือ และให้พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การพักงานจะมีการลงโทษตามความหนักเบาของความผิดตั้งแต่ให้พักงานหนึ่ง (1) วันจนถึงเจ็ด (7) วันทำงาน

6.35 ให้ออกจากงานหรือไล่ออกจากงาน เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็นจะต้องให้พนักงานออกจากงาน หรือเลิกจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการฝ่ายแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้ฝ่ายบุคคลและกิจการทั่วไปทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

อนึ่ง การลงโทษดังกล่าวอาจเป็นไปตามลำดับหรือไม่ก็ได้ ตามแต่ความเหมาะสมของความผิดนั้นๆ ทั้งนี้ยกเว้นโทษสถานร้ายแรง ซึ่งหากพนักงานผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกเลิกจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าและจะไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ

ข้อ 7 การยื่นคำร้องทุกข์

พนักงานผู้ใดมีเรื่องร้องทุกข์ ให้ปฏิบัติดังนี้

7.1 ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ แจ้งต่อหัวหน้าของตนเองหรือสูงขึ้นไปตามลำดับขั้นตามแต่กรณี และการร้องทุกข์นั้นจะต้องเป็นเรื่องจากการทำงาน หรือจากการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม

7.2 ให้ผู้รับคำร้องทุกข์พิจารณา แก้ไขปัญหาตามขั้นตอนความรับผิดของตนโดยเร็ว ถ้าเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเองได้ให้รายงานตามลำดับ

7.3 ผู้มีหน้าที่จะพิจารณาข้อร้องทุกข์ตามลำดับขั้น ตลอดจนถึงบริษัทฯ พร้อมที่จะพิจารณาและดำเนินการตามความถูกต้องเป็นธรรม

7.4 กรณีที่ได้พิจารณาข้อร้องทุกข์และดำเนินการถึงขั้นโดยบริษัทฯ แล้วยังไม่ยุติ ผู้เสียหายซึ่งเกี่ยวเนื่องจากข้อร้องทุกข์ อาจร้องขอให้ตั้งคณะกรรมการอันประกอบด้วยบริษัทฯ หรือผู้แทนและผู้แทนฝ่ายพนักงาน หรืออาจตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ และเชื่อถือได้จากภายนอกทำหน้าที่อนุญาตตุลาการเพื่อชี้ขาด ซึ่งให้ถือเป็นที่สุดที่ผู้เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตาม

7.5 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง พนักงานผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้องจะได้รับความคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งจากผู้ที่ถูกกล่าวหา โดยพนักงานผู้ร้องทุกข์อันเนื่องมาจากการยื่นข้อร้องทุกข์

ข้อ 8 การพักงาน

บริษัทฯ มีสิทธิสั่งพักงานพนักงาน กรณีพนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด การพักงาน บริษัทฯ จะทำเป็นหนังสือระบุความผิดที่พนักงานได้กระทำและกำหนดระยะเวลาพักงานไม่เกิน 7 วัน ในระหว่างพักงานบริษัทฯ จ่ายเงินให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วพบว่า พนักงานไม่ได้กระทำผิด บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ยตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 9 การเลิกจ้าง

9.1 การลาออก ในกรณีที่พนักงานมีความประสงค์จะขอลาออกจากบริษัทฯ พนักงานจะต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบเป็นหนังสือล่วงหน้าอย่างน้อยเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบ (30) วัน การละเว้นที่จะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามกำหนดข้างต้น อาจทำให้พนักงานที่ขอลาออกหมดสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามระเบียบของบริษัทฯ

9.2 บริษัทจะออกหนังสือรับรองการผ่านงานให้กับพนักงานทุกคนที่ลาออกถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์บริษัทฯ

9.3 การเกษียณอายุ

9.3.1 พนักงานจะครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบห้าสิบห้า (55) ปีบริบูรณ์

9.3.2 พนักงานจะทำงานเป็นวันสุดท้ายในวันสิ้นเดือนของเดือนที่มีอายุครบห้าสิบห้า (55) ปีบริบูรณ์

9.3.3 ฝ่ายบริหารอาจพิจารณาให้พนักงานที่ครบเกษียณอายุแล้วปฏิบัติงานต่อไปได้อีกคราวละหนึ่ง (1) ปี ทั้งนี้ การต่ออายุการทำงานจะมีระยะเวลารวมกันแล้วไม่เกินห้า (5) ปีติดต่อกัน

9.3.4 เมื่อพนักงานพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างเนื่องจากเกษียณอายุหรือเกษียณอายุก่อนกำหนด บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายรวมกับผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้

9.4 มรณกรรม

พนักงานถึงแก่มรณกรรมในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือนอกหน้าที่ด้วยอุบัติเหตุ หรือโรคภัยไข้เจ็บวันที่ที่ระบุไว้ในหนังสือมรณบัตรเป็นวันสิ้นสุดสภาพการจ้าง

9.5 การให้ออก

9.5.1 บริษัทฯ อาจเลิกสัญญาจ้างงานด้วยเหตุผลทางวินัยกับพนักงานได้ถ้าพนักงานที่ถูกลงโทษทางวินัย และได้รับการตักเตือนด้วยหนังสือและหรือถูกลงโทษถึงขั้นให้พักงานมาแล้ว ซึ่งในกรณีเช่นนี้ บริษัทฯ อาจไม่จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย

9.5.2 ในบางกรณีพนักงานที่ป่วยเรื้อรังในระยะที่เป็นอันตราย หรือระยะที่ติดต่อได้ หรือทุพพลภาพถาวรและไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ บริษัทฯ อาจพิจารณาเลิกสัญญาจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย

9.5.3 พนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสปรับปรุงตัวแล้ว แต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ บริษัทฯ อาจพิจารณาเลิกสัญญาจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย

9.6 บริษัทฯ จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

9.6.1 พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบ 1 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงาน เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 30 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.6.2 พนักงานทำงานติดต่อกันมาครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.6.3 พนักงานทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.6.4 พนักงานทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 240 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.6.5 พนักงานทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 300 วันสุดท้ายสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.7 ค่าชดเชยพิเศษ

ในกรณีที่บริษัทฯ จะเลิกจ้างพนักงานเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้ หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงานลง บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษและปฏิบัติ ดังนี้

9.7.1 แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างให้พนักงาน และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วันก่อนวันเลิกจ้าง

9.7.2 ถ้าไม่แจ้งล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลา 60 วัน บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่พนักงานเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงาน 60 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่าบริษัทฯ ได้จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและ พาณิชย์มาตรา 582

บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

9.7.3 พนักงานทำงานติดต่อกันครบ 6 ปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่บริษัทฯ สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ บริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติสำหรับการทำงานที่เกิน 6 ปี เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปีในปีถัดไป หรือเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 15 วัน สุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปีในปีถัดไปสำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.7.4 ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย 360 วัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 360 วันสุดท้าย สำหรับพนักงานซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

9.7.5 เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ เศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่า 180 วันให้นับเป็นการทำงานครบ 1 ปี

9.7.6 ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า สามสิบวัน ก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตาม 9.6

9.8 พนักงานไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษในกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้

9.8.1 ทุจริตต่อหน้าที่

9.8.2 กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัทฯ

9.8.3 จงใจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย

9.8.4 ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของบริษัทฯ อันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และบริษัทฯ ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วซึ่งหนังสือตักเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่พนักงานได้กระทำผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงบริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องตักเตือน

9.8.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

9.8.6 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

9.8.7 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 24 พฤศจิกายน 2541 หากมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสมแก่เหตุการณ์ สภาพเศรษฐกิจ สังคม กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือประกาศใดๆ ของทางราชการในอนาคต บริษัทฯ จะประกาศให้ทราบเป็นกรณีไป

4.4 สวัสดิการพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4.4.1 ค่ารักษาพยาบาล

บริษัทฯ ประสงค์ให้ใช้ประกันสังคมก่อน ถ้าไม่หายรักษาโรงพยาบาลนอกเหนือประกันสังคม บริษัทฯให้ค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

4.4.1.1 พนักงานและหัวหน้าแผนก 30,000 บาท/โรค/ปี (โดยนำใบเสร็จรับเงินและใบรับรองแพทย์มาแสดง)

4.4.1.2 ผู้จัดการส่วน 40,000 บาท/โรค/ปี (โดยนำใบเสร็จรับเงิน และใบรับรองแพทย์มาแสดง)

4.4.1.3 ผู้จัดการทั่วไป 50,000 บาท/โรค/ปี (โดยนำใบเสร็จรับเงิน และใบรับรองแพทย์มาแสดง)

4.4.1.4 ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เบิกได้ตามที่จ่ายจริง (โดยนำใบเสร็จรับเงิน และใบรับรองแพทย์มาแสดง)

4.4.2 ตรวจสุขภาพประจำปี ทำการตรวจสุขภาพให้กับพนักงานปีละครั้ง

4.4.3 พนักงานเสียชีวิต บริษัทฯเป็นเจ้าภาพ 1 คืน พร้อมเงินช่วยเหลือจำนวน 5,000 บาท และพวงหรีด 500 บาท

4.4.4 ครอบครัวเสียชีวิต บริษัทฯเป็นเจ้าภาพ 1 คืน พร้อมเงินช่วยเหลือจำนวน 3,000 บาท และพวงหรีด 500 บาท

4.4.5 ประกันชีวิตหมู่ ประกันชีวิต, อุบัติเหตุ และทุพพลภาพให้พนักงานกรณีละ 200,000 บาท

4.4.6 เครื่องแบบพนักงาน

4.4.6.1 พนักงานหญิง ให้ผ้าสำหรับตัดเครื่องแบบพนักงาน โดยให้ทุก 2 ปี (เฉพาะผู้แต่งเครื่องแบบ)

4.4.6.2 พนักงานชาย ได้รับเครื่องแบบปีละ 2 ชุด สำหรับพนักงานที่ได้รับเครื่องแบบเป็นปีแรก จะได้รับ 3 ชุด

4.4.7 รองเท้านิรภัย พนักงานส่วนคลังสินค้า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานช่าง ได้รับปีละ 1 คู่

4.4.8 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 01 กรกฎาคม 2551 โดยเริ่มนับอายุกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่วันที่พนักงานได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ และมีการสมัครเข้าเป็น

สมาชิกของกองทุน โดยพนักงานส่งเงินสะสม เป็นตัวเลขที่คำนวณจากร้อยละ 2-4 ของฐานเงินเดือน และบริษัทฯ ส่งเงินสบทบ เป็นตัวเลขที่คำนวณจากร้อยละ 4 ของฐานเงินเดือน นับตั้งแต่พนักงานได้บรรจุเป็นพนักงานประจำจนกระทั่งลาออก หรือเกษียณอายุ โดยปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทางธุรกิจ

สุภาวดี นัมคณิสรณ์ (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องธุรกิจกับพุทธจริยศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพทางการผลิตและผลกำไรสูงนั้น นักธุรกิจจำเป็นต้องละเมิดจริยธรรมบางประการ แต่การละเมิดจริยธรรมนั้นจะนำมาซึ่งคุณค่าที่ดีกว่า นั่นคือ คุณค่าของประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวมและคุณค่าแห่งสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งในที่สุดก็ได้เห็นแล้วว่าไม่เป็นความจริงตามที่กล่าวอ้าง การเสนอทางออกในการแก้ปัญหาจริยธรรมในการประกอบธุรกิจคือ การใช้พุทธจริยศาสตร์เป็นแนวทาง ซึ่งปรากฏว่าช่วยแก้ปัญหาได้ กล่าวคือ การประกอบธุรกิจตามแนวพุทธจริยศาสตร์นั้น ทำให้นักธุรกิจสามารถรักษาประสิทธิภาพในการผลิตได้โดยไม่ละเมิดจริยธรรม

พระมหาวีระเวส พาเจริญ (2540) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมธุรกิจการโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมธุรกิจที่ควรนำมาใช้กับการโฆษณาสินค้ามี 6 ประการ คือ (1) ธรรมซึ่งเป็นจรรยาบรรณในตัวเอง คือ ผู้ประกอบการต้องมองตัวเองใน 2 ฐานะ คือ ฐานะผู้ผลิตและฐานะผู้บริโภค (2) จรรยาบรรณด้วยการวางแผนด้านการตลาด เช่น การโฆษณาสินค้าดี ก็ต้องมีดีให้ผู้บริโภคอย่างที่โฆษณาด้วย (3) สิทธิมนุษยชน คือ ไม่ฉวยโอกาสลิดรอนสิทธิในการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าต่อผู้บริโภค และสิทธิในความเป็นเจ้าของคลื่นอากาศ (4) ศีลธรรมและความรับผิดชอบ หมายความว่า นักธุรกิจไม่เพียงแต่ไม่ทำความชั่วหรือไม่ทำผิดศีลธรรมเท่านั้น ควรสร้างสรรค์ความดีแก่สังคมและต้องถอนตัวจากพฤติกรรมที่ฉาบฉวย (5) นักธุรกิจอยู่ในสังคมและสายตาของมหาชน จึงไม่เพียงแต่ผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเท่านั้น ควรมีพฤติกรรมที่ดีและมีเจตนาร่วมที่ดีต่อการสร้างความดีแก่สังคม โดยงดเว้นสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ (6) ความยุติธรรม นักธุรกิจ นักการโฆษณา ตลอดทั้งผู้ประกอบการทั้งหลายควรมีสำนึกทางจริยธรรมธุรกิจเหล่านี้ และที่สำคัญควรมีสำนึกว่าการทำธุรกิจนี้เป็นไปเพื่อสังคมส่วนรวม และเมื่อนักธุรกิจมีสำนึกเช่นนี้ ย่อมสามารถสร้างสรรค์งานโฆษณาได้ ไม่ว่าจะเป็นการบอกข้อมูลด้านเดียวหรืออื่นๆ จนกระทั่งการโฆษณาแฝงยั่วยุหรือใช้กำลัง และสามารถนำไปออกอากาศผ่านสื่อโทรทัศน์ได้ทุกช่อง ทั้งจะได้ชื่อเป็นการตอบสนองต่อธุรกิจของตน คือ สามารถขายสินค้าและสร้างผลกำไรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งไม่เป็นการทำลายสังคม และสังคมก็ได้รับประโยชน์ด้วย

คำพอง งามภักดิ์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ จริยธรรมธุรกิจ ” ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดประโยชน์นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองแนวคิดมีทัศนะว่าจริยธรรมธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินการทางธุรกิจให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวมใน

เรื่องการรักษาสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนองค์การธุรกิจควรมีส่วนในการให้บริการในการเสริมสร้างความรู้และสาธารณะกุศล ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนได้รับความสุขในการดำเนินชีวิตตามที่ตนได้ตั้งจุดประสงค์ไว้ ประโยชน์นิยมมีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่า เป็นการสร้าวัตถุเพื่อให้เกิดความสุขปริมาณมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด ตามแนวทางหลักมหสุข พระพุทธศาสนามีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่าเป็นการสร้างสรรค์วัตถุ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายตามแนวทางหลักสัมมาอาชีวะและมัตตัญญุตา โดยที่ทั้งสองแนวคิดต่างเน้นที่ความเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่กันและกัน

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม (2533: 183) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชาย ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป รวม 28 สถานประกอบการ ลูกจ้าง 178 คน 89% ของจำนวนลูกจ้างที่กำหนดไว้ทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ลูกจ้างโดยตรง ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านสวัสดิการ สถานประกอบการทุกแห่งจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และยังมีนายจ้างบางสถานประกอบการจัดสวัสดิการบางประเภทเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ด้วย โดยส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เรื่องเงินกู้ฉุกเฉิน อาหาร ที่พักอาศัย รถรับส่ง การตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วยทั่วไป การให้เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร และการให้เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี ส่วนสวัสดิการทางด้านสังคม นายจ้างยังให้ความสำคัญน้อยมาก และยังพบต่อไปอีกว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 73.51 พยายามเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองด้วยการหางานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า ส่วนลูกจ้างที่เหลืออีกร้อยละ 26.49 แสวงหาความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน เช่น พยายามรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และพยายามไม่มาทำงานสายหรือขาดงาน เป็นต้น

ไชย ณ พล (2536: 149-150, 155-156) ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในองค์กรธุรกิจ จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณในองค์ธุรกิจมีทั้งองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก

องค์ประกอบภายใน พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเสริมสร้างจรรยาบรรณในองค์กรจัดลำดับความสำคัญได้ดังนี้

มาตรฐานจรรยาบรรณส่วนบุคคล	มีอิทธิพลมากที่สุด
พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	มีอิทธิพลมาก
นโยบายบริษัท	มีอิทธิพลปานกลาง
บรรยากาศจรรยาบรรณในวงการ	มีอิทธิพลน้อย
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	มีอิทธิพลน้อยที่สุด

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลบั่นทอนหรือทำลายจรรยาบรรณในองค์กรจัดลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	มีอิทธิพลมากที่สุด
บรรยากาศและธรรมเนียมในวงการ	มีอิทธิพลมาก
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	มีอิทธิพลปานกลาง
นโยบายบริษัทไม่มีหรือมีแต่ไม่ชัดเจน	มีอิทธิพลน้อย
ความจำเป็นส่วนตัว	มีอิทธิพลน้อยที่สุด

องค์ประกอบภายนอก พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเสริมสร้างจรรยาบรรณขององค์กรธุรกิจ จำแนกตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 คุณธรรมของประชาชนในชุมชนสูง
อันดับที่ 2 กฎระเบียบของรัฐทั่วถึงและเป็นธรรม
อันดับที่ 3 การให้การศึกษาที่ถูกต้องของสถาบันการศึกษา
อันดับที่ 4 สื่อสารมวลชนเผยแพร่ตัวอย่างที่ดี
อันดับที่ 5 สังคมกระตุ้นให้ธุรกิจสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันในสังคม

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลบั่นทอนจรรยาบรรณขององค์กรธุรกิจ จำแนกตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 มาตรฐานคุณธรรมของสังคมต่ำ
อันดับที่ 2 ภาวการณ์แข่งขันสูง
อันดับที่ 3 การคอรัปชั่นของข้าราชการ
อันดับที่ 4 ระบบและหลักสูตรการศึกษาไม่ดี
อันดับที่ 5 สื่อมวลชนกระตุ้นเร้าตัวอย่างที่เลวเป็นแบบ

ไบเลย์ (Bailey. 1991: Abstract) ได้ศึกษาถึงการจัดโครงสร้างขององค์การที่มีผลต่อการมีกำไรหรือขาดทุน และการพิจารณาตัดสินปัญหาเชิงจริยธรรมในทางธุรกิจ โดยมีอยู่ 2 แนวทางด้วยกัน ในการพิจารณาจากสภาวการณ์ต่างๆ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตสินค้าและการจัดจำหน่ายสินค้าหรือบริการ ได้นำมาทดลองใช้ในระบบการจัดการที่อยู่ในรูปแบบอย่างเป็นทางการ ผู้นำในการจัดโครงสร้างขององค์การรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและรวบรวมปัญหาต่าง ๆ นำมาพิจารณาโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ผลที่ได้คือ การจัดโครงสร้างขององค์การจากระดับสูงสุดจะมอบให้ผู้จัดการระดับรองลงมา ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการตัดสินพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังพบว่าประสบการณ์จากการขายสินค้าและบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อพฤติกรรมจริยธรรม แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของพฤติกรรมจริยธรรมที่มีต่อการมีกำไรหรือการเสี่ยงต่อขาดทุน

ราริช (Rarich. 1991: Abstract) ได้ศึกษาการนำจริยธรรมทางรัฐศาสตร์ของ Reinhold Niebuhr 2 ประการมาใช้ในวงการธุรกิจที่มาพร้อมกับความหายนะของยานอวกาศชาเลนเจอร์เป็นกรณีศึกษา โดยได้สำรวจในบริษัทต่างๆที่ดำเนินนโยบายโดยมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ต่อสังคมเพื่อการพัฒนาแนวจริยธรรม 2 แบบ ตามแบบอย่างที่ได้วางไว้ ภายหลังจากการนำหลักจริยธรรมทางรัฐศาสตร์มาใช้ รูปแบบแรก จริยธรรมมีส่วนในการพัฒนากลไกทางสังคมให้มีความสมดุล สามารถเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของบริษัทเพื่อสนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคมจากภายนอก กลไกของรัฐบาลจะช่วยในการจัดมาตรฐานของสังคมขั้นต่ำสุดจนถึงสูงสุดของบริษัทที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรม แบบที่สอง คือ ข้อแนะนำในการพัฒนาจริยธรรมอันดีงามของบริษัทที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งดำรงอยู่ในกลไกทางสังคมต่าง ๆ ความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ในการใช้หลักการและเหตุผลและศาสนา เป็นการเข้าถึงสังคมอย่างถ่องแท้ตามหลักของ Niebuhr รูปแบบทั้งสองนั้นจำเป็นต้องอาศัยความประพฤติที่ตรงไปตรงมาทั้งสองฝ่าย คือ องค์การธุรกิจต่าง ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการบริการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบริษัท การประเมินผลการใช้จริยธรรมด้วยรูปแบบทั้ง 2 นี้ ชี้ให้เห็นถึงความมั่นคงแข็งแกร่งขององค์การธุรกิจเหล่านั้น

โครเอคเกอร์ (Kroecker. 1993: Abstract) ได้ศึกษาสถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินเชิงจริยธรรมทางธุรกิจในองค์การ การใช้นโยบายในการจับกุมผู้กระทำความผิดในอุตสาหกรรมอาหารเร่งด่วน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 84 คน ซึ่งนักศึกษา 19 คนเคยทำงานในร้านอาหารเร่งด่วนมาก่อนโดยมีกรณีศึกษา 55 กรณีที่เกิดจากการทำผิดจริยธรรมทางธุรกิจ เช่น ขโมยอาหาร ขโมยเงิน สาเหตุเนื่องจากสถานการณ์บังคับอันเป็นเหตุให้ผิดจริยธรรมทั้ง 55 กรณี ได้นำมาเป็นพื้นฐานของการตัดสินโดยตั้งเป็นสมมติฐานว่าการพัฒนาทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ระหว่างคำแนะนำและการตัดสินเชิงจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทางจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างคำแนะนำและการตัดสินเชิงจริยธรรมภายในองค์การ

เรอัล (Reall. 1993: Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพัฒนาการทางจริยธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมจริยธรรมของนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจในสภาวะที่มีการแข่งขัน ศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจ ค่านิยม และความซื่อสัตย์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่คาดหวัง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของมหาวิทยาลัยนอร์ธเวสต์ จำนวน 2 ห้องเรียน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ คะแนนเฉลี่ย ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง เวลาว่างต่อวัน และระดับความเครียด เครื่องมือที่ใช้คือแบบทดสอบ DIT จากการเล่นเกมส์ของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามเพศ อีกทั้งยังพบว่าตัวแปรอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเล่นเกมส์

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

สมเจตน์ รุ่งกลั่น (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พัฒนสิน พานิชย์ ลิสซิ่ง จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับต้น อายุงานไม่เกิน 3 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้นซึ่งมีอายุงานไม่เกิน 3 ปี โดยจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยความมั่นคง ปัจจัยความสำเร็จของงาน ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสวัสดิการ ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยการยอมรับนับถือ โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ เรื่องของเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง สภาพการทำงาน และปัญหาในการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี ทำให้เกิดความท้อถอยต่อการทำงานของพนักงาน

นิมะ หุตาคม (2541) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไอทีวี วิเคราะห์หาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานไอทีวีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านสภาพการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ส่วนค่าเฉลี่ยระดับปานกลางได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยพื้นฐานเรื่องอายุ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ อนุวรรณ (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาได้ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม จำนวน 390 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติอันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคสแควร์ จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปีและสถานภาพสมรส มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน ซึ่งมีอายุงาน 7-9 ปี ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก 1 ปัจจัย คือ ในด้านความสำเร็จในงาน และระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือ ในด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานพบว่าตัวแปรทุกตัวแปร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุคนงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและอายุงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันในปัจจัยทุกปัจจัยซึ่งได้แก่ ด้านความสำเร็จ

ในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

เพ็ญประภา ชุษณะทัศน์ (2546) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิต บริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการผลิต บริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร วิธีการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามพนักงานในส่วนการผลิตทั้งหมด 250 คน และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอในรูปของตาราง แจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

การศึกษาได้ถูกแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ (1) เงินเดือนและสวัสดิการ (2) ลักษณะของงาน (3) การบังคับบัญชา (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ในรายละเอียดพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานจะมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท แต่มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในด้านต่างๆ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยในระดับเฉยๆ ในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง สวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บริษัทมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และขณะนี้ยังไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำลักษณะอื่น ด้านการบังคับบัญชา และความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

วาสนา บุญมี (2546) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 (2) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 จำนวน 108 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

ข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ในเขต 9 และเขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชรี จำปาแดง (2549) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกระดี จังหวัดปทุมธานี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพ ความมั่นคง เป็นต้น และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความรอบรู้ในงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบในงาน ความร่วมมือและมนุษย์สัมพันธ์ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำ ความประพฤติ เป็นต้น และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 345 คน จากบริษัท บริษัท โตชิบาแคร์เรีย จำกัด บริษัท ไทยคากินูมา จำกัด บริษัท คอนโทรลคอมโพเน้นท์ จำกัด และบริษัท โตชิบาคอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความร่วมมือและมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความประพฤติ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง กับผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสถานภาพ กับผลการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจและ การแก้ปัญหา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพและความมั่นคง กับผลการปฏิบัติงานด้านความประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1973: 151-179) พบว่าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

บูชานัน (Buchanan II. 1974: 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ยิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุงานมากยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเป็นลำดับ

สโตน และพอร์ตเตอร์ (Stone;& Porter. 1975: 57-64) ศึกษาพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะของงานใน 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532: 29 ; อ้างอิงจาก Steers. n.d.) ให้ทรรศนะว่าลักษณะของงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน เขาสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความมีอิสระในงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งตัวแปรต่างๆ เหล่านี้ได้มาจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 19 คน และพบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 69) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน นั่นคือ ข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า ข้าราชการที่เห็นว่างานของตนได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อย โดยเป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข คือเป็นจริงในข้าราชการกลุ่มระดับ 1-5 อาจเป็นเพราะงานมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก และเป็นข้าราชการในวัยหนุ่มสาว มีความต้องการทางสังคมมาก จึงต้องการโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมาก

กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษระงานได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5.4 สรุปการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด ดังนี้

จริยธรรมในองค์กร หมายถึงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในองค์กรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตามเพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขร่มเย็น ซึ่ง ดร.พรนพ พุกกะพันธุ์ ได้ให้องค์ประกอบไว้ดังนี้โดยมีองค์ประกอบภายในที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กร 5 ประการ ดังนี้ (1) มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล (2) พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (3) นโยบายของบริษัท (4) บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร และ(5) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึก ทัศนคติ สภาพความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่มีต่อการทำงานและมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้ให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ประการ ดังนี้ (1) งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (2) ความเสมอภาคในการรับรางวัล (3) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และ(4) การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึก หรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่ง สเตียรส์ ได้ให้ลักษณะที่สำคัญ 3 ประการไว้ดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากประเด็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้หลักการในการนำไปใช้ในการศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัดเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในการนำไปพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับบริษัทต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกเป็นระดับพนักงาน จำนวน 72 คน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ จำนวน 12 คน ระดับผู้จัดการส่วน จำนวน 15 คน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้น จำนวน 8 คน รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยแบ่งเป็นระดับพนักงาน จำนวน 72 คน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ จำนวน 12 คน ระดับผู้จัดการส่วน จำนวน 15 คน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้น จำนวน 8 คน รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{107}{1 + (107)(0.05)^2}$$

$$n = 84.41 \text{ หรือ } 84 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 84 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 ตัวอย่างแล้ว ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ ระดับผู้จัดการส่วน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป และดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีการแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละระดับตำแหน่งงาน} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละระดับตำแหน่งงาน x 84}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 จำนวนประชากรทั้งหมดโดยแบ่งตามหน่วยงาน และระดับตำแหน่งงาน

ฝ่าย/ส่วน	จำนวน (คน)	ผจก.ทั่วไป ฝ่าย	ผจก.ส่วน	หน.แผนก/สาขา/ เลขานุการ	พนักงาน
ฝ่ายบริหาร	9	8	-	1	-
ส่วนคอมพิวเตอร์	2	-	1	-	1
ส่วนสินเชื่อ	2	-	1	-	1
ส่วนบัญชี	5	-	1	1	3
ส่วนการเงิน	7	-	1	-	6
ส่วนบุคคลฯ	8	-	1	1	6
ส่วนคลังสินค้า	14	-	1	2	11
ฝ่ายการตลาด	3	-	1	-	2
ฝ่ายขายสินค้าอะไหล่ กทม.	8	-	2	-	6
ฝ่ายขายสินค้าอะไหล่ ตจว.	9	-	2	1	6
ฝ่ายขายสินค้า JCB	12	-	2	1	9
ฝ่ายอะไหล่-บริการ JCB	28	-	2	5	21
รวมทั้งสิ้น	**107**	**8**	**15**	**12**	**72**

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิและกำหนดสัดส่วน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวนทั้งสิ้น(คน)	จำนวนเก็บกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้จัดการทั่วไปฝ่าย ขึ้นไป	8	6
ผู้จัดการส่วน	15	12
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/ เลขานุการ	12	9
พนักงาน	72	57
รวมทั้งสิ้น	**107**	**84**

ที่มา: ส่วนบุคคลและกิจการทั่วไป บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ขั้นที่2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยการใช้วิธีการจับสลากจากรายชื่อพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดในแต่ละระดับตำแหน่งงาน ให้ได้จนครบเท่ากับจำนวนขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิ และทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามรายชื่อที่ผู้วิจัยจับสลากได้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและวิธีการหาคุณภาพ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามในเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 48 ข้อ เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous questions) และมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 6 ข้อ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended response question) จำนวน 1 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูล นามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมี 2 คำตอบให้เลือก (Dichotomous questions) คือ เพศชาย และ เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) อายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด การครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ แต่สำหรับพนักงานที่เข้างานก่อนปี พ.ศ. 2533 ครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และการจ้างงานจะรับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเนื่องจากบรรลุนิติภาวะแล้ว (ข้อมูลจากส่วนบุคคลและกิจการทั่วไป บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด) ดังนั้นมีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง อายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง คำนวณดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{60 - 20}{40}$$

$$= 10$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดช่วงอายุดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

อายุ 20-29 ปี
อายุ 30-39 ปี
อายุ 40-49 ปี
อายุ 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี
สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูล นามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

โสด
สมรส / อยู่ด้วยกัน
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) และจากโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

ระดับพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ระดับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับหัวหน้างาน รายได้ต่อเดือนอยู่ช่วงระหว่าง 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 25,000 บาท

ระดับผู้จัดการส่วน รายได้ต่อเดือนอยู่ช่วงระหว่าง 25,000 บาท ถึง 40,000 บาท

ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป เนื่องจากเป็นฝ่ายบริหาร ทางส่วนบุคคลฯ จะไม่มีข้อมูล

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนโดยใช้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นดังนี้

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท

10,001-25,000 บาท

25,001-40,000 บาท

40,001 บาทขึ้นไป

ข้อ 6 ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) โดยบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้มีการแบ่งระดับตำแหน่งงานออกเป็น ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าแผนก หัวหน้าสาขา และเลขานุการ ระดับผู้จัดการส่วน ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่าย ระดับกรรมการผู้จัดการ และระดับรองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ ซึ่งระดับกรรมการผู้จัดการ รองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ของบริษัท มีจำนวนเพียง 3 คน และถือเป็นระดับบริหารของบริษัท ผู้วิจัยจึงได้รวมระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่าย กรรมการผู้จัดการ รองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ เข้าไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดช่วงระดับตำแหน่งงานดังกล่าวในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นดังนี้

ระดับพนักงาน

ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ

ระดับผู้จัดการส่วน

ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป

ข้อ 7 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูล อัตราส่วน (Ratio Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended response question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมมาก
3 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมน้อย
1 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\text{ช่วงกว้างของชั้น} = \frac{\text{ชั้นสูงสุด - ชั้นต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยโดยหาค่าจากสูตร มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก
3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย
1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ได้ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค 2537: 29)

$$\text{ช่วงกว้างของชั้น} = \frac{\text{ชั้นสูงสุด - ชั้นต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยโดยหาค่าจากสูตร มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ได้ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค 2537 : 29)

$$\text{ช่วงกว้างของชั้น} = \frac{\text{ชั้นสูงสุด - ชั้นต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยโดยหาค่าจากสูตร มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ และแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการเก็บข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (α–Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2546) ดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k\overline{\text{cov}\ ariance\ / \text{var}\ iance}}{1+(k-1)\overline{\text{cov}\ ariance\ / \text{var}\ iance}}$$

โดย k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{cov}\, ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

$\overline{\text{var}\, iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยจำแนกออกเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.1.1 ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.89

4.1.2 ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.93

4.1.3 ด้านนโยบายของบริษัท มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.1.4 ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.1.5 ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.1.6 ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.86

4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.92

4.2.1 ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.2.2 ความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.2.3 การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.92

4.2.4 การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.931

4.2.5 รวมความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.3.1 การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.3.2 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.3.4 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.81

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน เช่น หนังสือและวารสารต่างๆ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Editing) ตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ดำเนินการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจถูกต้องแล้วมาลงรหัส

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science for Window Version 15.0) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากในแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูลและเข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลโดยใช้ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows Version 15.0 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติต่างๆดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546 : 36)

$$P = \left[\frac{f}{n}\right] x100$$

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\overline{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 36)

$$\overline{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n\,(n-1)}}$$

เมื่อ S .D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2546) ดังนี้

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{k\overline{\text{cov}\,ariance / \text{var}\,iance}}{1+(k-1)\overline{\text{cov}\,ariance / \text{var}\,iance}}$$

โดย k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{cov}\,ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

$\overline{\text{var}\,iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หาค่าความแปรปรวนของข้อมูลโดยการทดสอบ Levene' Test ถ้าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มให้พิจารณาค่าในแถว Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้พิจารณาค่าในแถว Equal variances not assumed โดยใช้สูตร ดังนี้

3.1.1 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $(s_1^2 = s_2^2)$

$$t = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{s_p\sqrt{\frac{1}{n_2}+\frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ df = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ $\overline{X_i}$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ i ; i = 1 , 2

s_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; i = 1 , 2

$$s_p^2 = \frac{(n_{i-1})s_1^2 + (n_{2-1})s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[s_1^2/n_1 + s_2^2/n_2 \right]^2}{\frac{\left(s_1^2/n_1 \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(s_2^2/n_2 \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\overline{x_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{x_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

V แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 135) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ

ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยมีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	ms	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(w)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(w)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระได้แก่ ระหว่างกลุ่ม(k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมุตติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Sum of Squares)

$SS_{(W)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณการของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม Mean Squares between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณการของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 333)

$$\text{LSD} = t_{1-\alpha/2;n-k}\sqrt{MSE\left[\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right]}$$

โดยที่ ni ≠ nj

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\alpha/2;n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distributionที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = n-k

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001 :300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} \sum_{i=1}^{k}\left(1-\frac{n_j}{N}\right)s_1^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N แทน ขนาดของประชากร

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543 : 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\overline{x_i} - \overline{x_j}}{MS_{(w)}\left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe

$\overline{X_i}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\overline{X_j}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

N_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

Nj แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 - 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชบัญชา. 2546 : 311-312.)

$$r = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right] - \left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y^2\right)\right]}}$$

โดย r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y (Total) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

สัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 ซึ่งจะบ่งบอกถึงลักษณะของข้อมูลว่า ตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยพิจารณาดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316.)

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ค่า r	ค่าสัมประสิทธิ์	คำอธิบาย
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	-1 ถึง 0	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	0 ถึง 1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	-1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r เท่ากับ	0	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สำหรับการแปรความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.71 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.31 – 0.70	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.01 – 0.30	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการ อะไหล่ จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	67.9
หญิง	27	32.1
รวม	84	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20-29 ปี	18	21.4
30-39 ปี	35	41.7
40-49 ปี	20	23.8
50 ปีขึ้นไป	11	13.1
รวม	84	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	36.9
ปริญญาตรี	44	52.4
สูงกว่าปริญญาตรี	9	10.7
รวม	84	100
สถานภาพสมรส		
โสด	37	44
สมรส/อยู่ด้วยกัน	40	47.6
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	8.3
รวม	84	100
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	15	17.9
10,000-25,000 บาท	40	47.6
25,001-40,000 บาท	17	20.2
40,001 บาทขึ้นไป	12	14.3
รวม	84	100
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงาน	57	67.9
ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ	9	10.7
ระดับผู้จัดการส่วน	12	14.3
ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป	6	7.1
รวม	84	100

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 84 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ตามลำดับ

ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ช่วงอายุ 20-29 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 และสถานภาพโสด มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือ สถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-25,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 25,001-40,000 บาท มีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 20.2 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ด้านระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาคือระดับผู้จัดการส่วน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	Min	Max	$\overline{X}$	S.D.
อายุงาน	.1	41	10.21	10.51

ตาราง 9 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	53	63.1
11-20 ปี	17	20.2
21-30 ปี	11	13.1
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3	3.6
รวม	84	100

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานมีอายุงานน้อยที่สุดคือ 0.1 ปี หรือ 1 เดือน และมากที่สุดคือ 41 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยประมาณ 10 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประมาณ 10.5 ปี

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามอายุงาน โดยใช้วิธีการ Recode เพื่อปรับเปลี่ยนแบบสอบถามด้านอายุงานจากระดับการวัดข้อมูลแบบอัตราส่วน (Ratio Scale) ให้เป็นระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.1 และอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังนี้คือ

ตาราง 10 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	53	63.1
11-20 ปี	17	20.2
21 ปีขึ้นไป	14	16.7
รวม	84	100

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามอายุงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุงาน 21ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดโดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 11

ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้แก่ มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

จริยธรรมในองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรม
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด			
พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง	3.86	.88	มาก
พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว	3.80	.95	มาก
พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น	4.08	.95	มาก
ภาพรวม	3.91	.76	มาก
พฤติกรรมผู้บังคับบัญชาของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด			
ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนโดยสุจริตโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือผู้อื่น	4.21	.84	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.98	.91	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	3.88	1.00	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรม
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์	3.90	.87	มาก
ภาพรวม	3.99	.82	มาก
นโยบายของบริษัท ของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด			
บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม	3.42	1.00	มาก
บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน	3.86	.88	มาก
บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล	3.87	.79	มาก
ภาพรวม	3.71	.76	มาก
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด			
การทำงานในบริษัทเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกันในหน้าที่การงาน	3.25	.86	ปานกลาง
บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.43	.81	มาก
การทำงานในบริษัทมุ่งเน้นที่วิธีการและกระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว	3.43	.80	มาก
ภาพรวม	3.37	.71	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด			
เพื่อนร่วมงานของท่านไม่นำความลับของท่านไปเปิดเผยกับผู้อื่นไม่ว่าจะต้องการทำลายชื่อเสียงของท่านหรือไม่ก็ตาม	3.18	1.03	ปานกลาง
เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีเข้ามาช่วยเหลือท่านด้วยความเต็มใจ	3.56	.83	มาก
ภาพรวม	3.37	.86	ปานกลาง

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นดังนี้

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่นหรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎ ระเบียบข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง และ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.86 และ 3.80 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ และ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านนโยบายของบริษัท พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของบริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านนโยบายของบริษัท อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน และบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.86 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการทำงานในบริษัทมุ่งเน้นที่วิธีการและกระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ 3.43 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็น

ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง คือ การทำงานในบริษัทเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกันในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีเข้ามาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานไม่นำความลับไปเปิดเผยกับผู้อื่นไม่ว่าจะต้องการทำลายชื่อเสียงไม่ก็ตามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 12

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้แก่ งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา			
ท่านพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.96	.74	มาก
ท่านพอใจในงานที่ท่านทำเนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	3.95	.79	มาก
ท่านพอใจที่บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.10	.63	มาก
ท่านพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	4.10	.72	มาก
ภาพรวม	4.03	.62	มาก
ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล			
ท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ	3.35	1.01	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทมีความยุติธรรม	3.50	.87	มาก
ท่านพอใจในระบบการพิจารณาโบนัสของบริษัท	3.86	.71	มาก
ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในบริษัทนี้เป็นไปโดยง่าย	2.92	.96	ปานกลาง
ภาพรวม	4.03	.62	มาก
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน			
บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.64	.94	มาก
บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเหมาะสำหรับใช้งาน	3.49	1.00	มาก
ระดับเสียง แสง อากาศ มีความเหมาะสมในการทำงาน	3.52	1.14	มาก
การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.60	.82	มาก
ภาพรวม	3.56	.85	มาก
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน			
ท่านพอใจกับอัธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	3.67	.81	มาก
ท่านพอใจในการให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	3.83	.76	มาก
ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.83	.74	มาก
ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆได้เป็นอย่างดี	3.86	.78	มาก
ภาพรวม	3.80	.57	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทาย

ระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นดังนี้

ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ พอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ พอใจที่บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย พอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และ พอใจในงานที่ท่านทำเนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.10, 3.96 และ 3.95 ตามลำดับ

ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ พอใจในระบบการพิจารณาโบนัสของบริษัท และ การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.50 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และ การเลื่อนตำแหน่งของท่านในบริษัทนี้เป็นไปโดยง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 2.92 ตามลำดับ

ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ระดับเสียง แสง อากาศ มีความเหมาะสมในการทำงาน และ บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเหมาะสำหรับใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.60, 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ สามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆได้เป็นอย่างดี พอใจในการให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา พอใจที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน และ พอใจกับอัธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.83, 3.83 และ 3.67 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 13

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้แก่ การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	4.20	.74	มาก
ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท	4.27	.67	มากที่สุด
ท่านยอมรับในเป้าหมายของบริษัทและนำมาปฏิบัติในการทำงาน	4.29	.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.25	.61	มากที่สุด
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร			
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.52	.57	มากที่สุด
ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ	4.35	.67	มากที่สุด
ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้กระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท	4.35	.61	มากที่สุด
ภาพรวม	4.40	.56	มากที่สุด
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้			
ท่านมีความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ	3.76	1.03	มาก
บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีสุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่บริษัทนี้	3.81	.94	มาก
ท่านจะไม่เข้าร่วมโครงการ หากบริษัทมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.36	.89	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็ตาม	3.48	.89	มาก
ภาพรวม	3.60	.75	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นดังนี้

ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ยอมรับในเป้าหมายของบริษัทและนำมาปฏิบัติในการทำงาน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.27 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ และ ปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้กระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52, 4.35 และ 4.35 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีสุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่บริษัทนี้ มีความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ และจะไม่ลาออกจากบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทน

มากกว่าก็ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.76 และ 3.48 ตามลำดับ และ พนักงานมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง คือ จะไม่เข้าร่วมโครงการ หากบริษัทมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมัน 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	6.05*	.02
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	6.05*	.02
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	.25	.62
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.14	.71
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.21*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\overline{X}$	S.D.	t	df	p
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ชาย	4.15	.49	2.43*	36.41	.02
	หญิง	3.76	.77			
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ชาย	4.15	.49	2.43*	36.41	.02
	หญิง	3.76	.77			
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ชาย	3.59	.85	.39	82	.70
	หญิง	3.51	.88			
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.84	.53	1.04	82	.30
	หญิง	3.70	.65			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	3.93	.47	1.78	38.75	.08
	หญิง	3.68	.66			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี equal variance not assumed

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี equal variance not assumed

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .62 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี equal variance assumed

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .71 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี equal variance assumed

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .04 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี equal variance not assumed

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .70 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .30 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .08 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	.46	3	80	.71
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.46	3	80	.71
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	1.86	3	80	.14
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.47	3	80	.71
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.91	3	80	.44

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	6.19	3	2.06	6.43**	.001
	ภายในกลุ่ม	25.69	80	.32		
	รวม	31.88	83			
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	6.19	3	2.06	6.43**	.001
	ภายในกลุ่ม	25.69	80	.32		
	รวม	31.88	83			

ตาราง 17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.67	3	1.22	1.73	.17
	ภายในกลุ่ม	56.56	80	.71		
	รวม	60.23	83			
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.26	3	1.09	3.65*	.02
	ภายในกลุ่ม	23.80	80	.30		
	รวม	27.06	83			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.24	3	1.41	5.57**	.002
	ภายในกลุ่ม	20.33	80	.25		
	รวม	24.57	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .71 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .71 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .14 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .71 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .44 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามอายุ เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันจึงใช้สถิติทดสอบ ANOVA และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .17 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจใจการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบว่า ช่วงอายุของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Fisher's Least Significance Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย ระดับสติปัญญา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.03	3.78	4.14	4.61
20-29 ปี	4.03	-	.25	-.11	-.59**
			(.13)	(.55)	(.008)
30-39 ปี	3.78		-	-.36*	-.84**
				(.03)	(.00)
40-49 ปี	4.14			-	-.48*
					(.03)
50 ปีขึ้นไป	4.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. อายุ 20-29 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย ระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .59

2. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 40-49 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย ระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .36

3. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย ระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .84

4. อายุ 40-49 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .48

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.03	3.78	4.14	4.61
20-29 ปี	4.03	-	.25	-.11	-.59**
			(.13)	(.55)	(.01)
30-39 ปี	3.78		-	-.36*	-.84**
				(.03)	(.00)
40-49 ปี	4.14			-	-.48*
					(.03)
50 ปีขึ้นไป	4.61				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. อายุ 20-29 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .59

2. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 40-49 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .36

3. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .84

4. อายุ 40-49 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .48

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.58	3.71	3.93	4.20
20-29 ปี	3.58	-	-.12	-.34	-.62**
			(.44)	(.06)	(.004)
30-39 ปี	3.71		-	-.22	-.50*
				(.16)	(.01)
40-49 ปี	3.93			-	-.28
					(.18)
50 ปีขึ้นไป	4.20				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. อายุ 20-29 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .62

2. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .50

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

อายุ	$\overline{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.82	3.67	3.92	4.37
20-29 ปี	3.82	-	.16	-.10	-.55**
			(.29)	(.55)	(.006)
30-39 ปี	3.67		-	-.25	-.70**
				(.08)	(.000)
40-49 ปี	3.92			-	-.45*
					(.02)
50 ปีขึ้นไป	4.37				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีด้วยวิธี LSD พบว่า

1. อายุ 20-29 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .55

2. อายุ 30-39 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .70

3. อายุ 40-49 ปี กับ อายุ 50 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .45

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ

Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	.48	2	81	.62
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.48	2	81	.62
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	2.90	2	81	.06
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	1.947	2	81	.15
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.004	2	81	.10

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	.77	2.06	.13
	ภายในกลุ่ม	30.33	81	.37		
	รวม	31.88	83			
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	.77	2.06	.13
	ภายในกลุ่ม	30.33	81	.37		
	รวม	31.88	83			
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2	1.81	2.59	.08
	ภายในกลุ่ม	56.62	81	.70		
	รวม	60.23	83			
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.56	2	.28	.85	.43
	ภายในกลุ่ม	26.50	81	.33		
	รวม	27.06	83			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.30	.74
	ภายในกลุ่ม	24.39	81	.30		
	รวม	24.57	83			

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .62 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .62 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .06 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .15 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .10 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันจึงใช้สถิติทดสอบ ANOVA และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .13 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .13 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .08 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความ

ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .43 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .74 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 24 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	3.57*	2	81	.03
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	3.57*	2	81	.03
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	1.11	2	81	.34
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.16	2	81	.85

ตาราง 24 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.59	2	81	.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพึงพอใจในการทำงาน		Statistic[1]	df1	df2	Sig.
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	Brown-Forsythe	4.94*	2	77.99	.01
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	Brown-Forsythe	4.94*	2	77.99	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
1. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38	1.95	.15
	ภายในกลุ่ม	57.47	81	.71		
	รวม	60.24	83			
2. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.69	2	1.35	4.48*	.01
	ภายในกลุ่ม	24.37	81	.30		
	รวม	27.06	83			
3. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.07	3.85*	.03
	ภายในกลุ่ม	22.44	81	.28		
	รวม	24.57	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .34 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .85 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .56 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส เนื่องจากค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบและสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้สถิติ ANOVA ทดสอบ และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .15 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 และ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3

สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.86	4.19	3.93
โสด	3.86	-	-.33	-.06
			(.07)	(.90)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.19		-	.27
				(.08)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.93			-

จากตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า สำหรับรายคู่ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3

สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.86	4.19	3.93
โสด	3.86	-	-.33	-.06
			(.07)	(.90)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.19		-	.27
				(.08)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.93			-

จากตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า สำหรับรายคู่ไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.61	3.98	3.75
โสด	3.61	-	-.37**	-.14
			(.004)	(.53)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.98		-	.23
				(.31)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.75			-

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. สถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มี Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .37

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	$\overline{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
		3.71	4.02	3.67
โสด	3.71	-	-.31*	.04
			(.01)	(.86)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.02		-	.35
				(.11)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.67			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. สถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มี Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่

ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .31

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	2.92*	3	80	.04
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	2.92*	3	80	.04
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	2.80*	3	80	.045
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	1.44	3	80	.24
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	1.22	3	80	.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพึงพอใจในการทำงาน		Statistic[1]	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	Brown-Forsythe	5.23**	3	57.97	.003
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	Brown-Forsythe	5.23**	3	57.97	.003
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	Brown-Forsythe	4.36**	3	54.42	.008

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.41	3	1.47	5.20**	.002
	ภายในกลุ่ม	22.65	80	.28		
	รวม	27.06	83			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.81	3	1.61	6.50**	.001
	ภายในกลุ่ม	19.76	80	.25		
	รวม	24.57	83			

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .04 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .04 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .24 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .31 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ ANOVA และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน เมื่อมองภาพรวมในด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 และ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย ระดับสติปัญญา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.93	3.86	4.18	4.50
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.93	-	.08 (.99)	-.24 (.58)	-.57* (.03)
10,001-25,000 บาท	3.86		-	-.32 (.36)	-.64* (.02)
25,001-40,000 บาท	4.18			-	-.32 (.56)
40,000 บาทขึ้นไป	4.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .57

2. รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีProbability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .64

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.93	3.86	4.18	4.50
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.93	-	.08 (.99)	-.24 (.58)	-.57* (.03)
10,001-25,000 บาท	3.86		-	-.32 (.36)	-.64* (.02)
25,001-40,000 บาท	4.18			-	-.32 (.56)

ตาราง 35 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.93	3.86	4.18	4.50
40,000 บาทขึ้นไป	4.50				-

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .57

2. รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .64

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.33	3.40	3.72	4.17
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.33	-	-.07 (1.00)	-.39 (.59)	-.83* (.03)
10,001-25,000 บาท	3.40		-	-.32 (.45)	-.77** (.004)
25,001-40,000 บาท	3.72			-	-.45 (.12)
40,000 บาทขึ้นไป	4.17				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. รายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .03 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .83

2. รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับ

งาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .77

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.70	3.66	3.84	4.33
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.70	-	.04 (.79)	-.14 (.47)	-.63** (.003)
10,001-25,000 บาท	3.66		-	-.18 (.24)	-.68** (.000)
25,001-40,000 บาท	3.84			-	-.50* (.02)
40,000 บาทขึ้นไป	4.33				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .63

2. รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .68

3. รายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีProbability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .50

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.73	3.69	3.98	4.38
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.73	-	.03 (.83)	-.25 (.16)	-.65** (.001)
10,001-25,000 บาท	3.69		-	.29 (.05)	-.68** (.000)
25,001-40,000 บาท	3.98			-	-.40* (.04)

ตาราง 38 (ต่อ)

รายได้ต่อเดือน	$\overline{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,000 บาทขึ้นไป
		3.73	3.69	3.98	4.38
40,000 บาทขึ้นไป	4.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีด้วยวิธี LSD พบว่า

1. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .65

2. รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีProbability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .68

3. รายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีProbability (p) เท่ากับ .04 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .40

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	1.30	3	80	.28
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	1.30	3	80	.28
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	2.44	3	80	.07
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	2.72*	3	80	.05
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.66	3	80	.58

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.42	3	.81	2.19	.10
	ภายในกลุ่ม	29.46	80	.37		
	รวม	31.88	83			
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2.42	3	.81	2.19	.10
	ภายในกลุ่ม	29.46	80	.37		
	รวม	31.88	83			
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.07	3	1.36	1.93	.13
	ภายในกลุ่ม	56.16	80	.70		
	รวม	60.23	83			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.23	3	1.08	4.03*	.01
	ภายในกลุ่ม	21.34	80	.27		
	รวม	24.57	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพึงพอใจในการทำงาน		Statistic[1]	df1	df2	Sig.
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	Brown-Forsythe	10.72**	3	38.67	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .28 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .28 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .07 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .05 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .58 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันจึงใช้สถิติ ANOVA ทดสอบ และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .10 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .10 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .13 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จากตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบว่า ระดับตำแหน่งงานของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 และ Fisher's Least Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3

ระดับตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	พนักงาน	หน.แผนก/หน.สาขา/เลขาฯ	ผู้จัดการส่วน	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป
		3.66	3.81	4.25	4.17
พนักงาน	3.66	-	-.14	-.59**	-.50**
			(.79)	(.007)	(.002)
หน.แผนก/หน.สาขา/เลขาฯ	3.81		-	-.44	-.36
				(.07)	(.07)
ผู้จัดการส่วน	4.25			-	.08
					(.99)
ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป	4.17				-

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

1. ระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน กับ ผู้จัดการส่วน มี Probability (p) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .59

2. ระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน กับ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .50

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD

ระดับตำแหน่งงาน	$\overline{X}$	พนักงาน	หน.แผนก/หน.สาขา/เลขาฯ	ผู้จัดการส่วน	ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป
		3.73	3.91	4.24	4.15
พนักงาน	3.73	-	-.18	-.51**	-.41
			(.34)	(.002)	(.07)
หน.แผนก/หน.สาขา/เลขาฯ	3.91		-	-.34	-.24
				(.15)	(.39)
ผู้จัดการส่วน	4.24			-	.10
					(.70)
ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป	4.15				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี LSD พบว่า

1. ระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน กับ ผู้จัดการส่วน มี Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .51

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงการทดสอบความแปรปรวน Test of Homogeneity

ความพึงพอใจในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	.03	2	81	.98
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	.03	2	81	.98
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	.73	2	81	.48
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.46	2	81	.63
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.56	2	81	.58

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยใช้สถิติ ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prop
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	1.96	.15
	ภายในกลุ่ม	30.40	81	.36		
	รวม	31.88	83			
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	1.96	.15
	ภายในกลุ่ม	30.40	81	36		
	รวม	31.88	83			
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	.79	2	.39	.54	.59
	ภายในกลุ่ม	59.44	81	.73		
	รวม	60.23	83			
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	.52	1.06	.21
	ภายในกลุ่ม	26.03	81	.32		
	รวม	27.06	83			
ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	.53	1.83	.17
	ภายในกลุ่ม	23.51	81	.29		
	รวม	24.57	83			

จากตาราง 44 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .98 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .98 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .48 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .63 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .58 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำแนกตามอายุงาน เนื่องจากค่าความแปรปรวนไม่ต่างกันจึงใช้สถิติ ANOVA ทดสอบ และสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Probability (p) เท่ากับ .15 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Probability (p) เท่ากับ .15 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3. ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .59 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .21 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ .17 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานมีภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปไม่ตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

จริยธรรมในองค์กร	n	งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.42**	.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.53**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.62**	.000	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.45**	.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.53**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.66**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .42 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .62โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .45 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมี

จริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมของจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .66 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมของจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล

จริยธรรมในองค์กร	n	ความเสมอภาคในการรับรางวัล		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.42**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.62**	.000	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.45**	.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.53**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.66**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .42 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .62 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .45 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมใน

องค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .66 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

จริยธรรมในองค์กร	n	การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.20	.08	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.50**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.43**	.000	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.34**	.002	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.35**	.001	ปานกลาง

ตาราง 48 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	n	การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.47**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .08 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .50 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .43 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัท เพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า

.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .34 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .35 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .47 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.4 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

จริยธรรมในองค์กร	n	การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.21	.06	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.50**	.00	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.49**	.00	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.39**	.00	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.49**	.00	ปานกลาง
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.54**	.00	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .06 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .50 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .49 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .39 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .49 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

6. จริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .54 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม เพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.5 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จริยธรรมในองค์กร	n	ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.37**	.001	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.63**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.65**	.000	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.49**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.56**	.000	ปานกลาง
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.70**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .37 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความ

ว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .63 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .65 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .49 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .56 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .70 โดยมีความสัมพันธ์

ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานด้านด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3.1 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กร	n	การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.40**	.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.38**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.42**	.000	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.37**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.30**	.006	ต่ำ
ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	84	.48**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .40 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .38 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .42 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .37 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมใน

องค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .30 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .48 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

จริยธรรมในองค์กร	n	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.22*	.05	ต่ำ
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.41**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.32**	.003	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.19	.09	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 52 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	n	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.15	.16	ไม่มีความสัมพันธ์
รวมจริยธรรมในองค์กร	84	.33**	.002	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .05 ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .22 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมากกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .41 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .003 ซึ่งมากกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า

เท่ากับ .32 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .09 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .16 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .33 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จริยธรรมในองค์กร	n	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.29**	.008	ต่ำ
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.31**	.005	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.55**	.000	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.42**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.43**	.000	ปานกลาง
รวมจริยธรรมในองค์กร	84	.51**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .29 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .31 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .55 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายของบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .42 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .43 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .51 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : จริยธรรมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

จริยธรรมในองค์กร	n	ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	84	.36**	.001	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	84	.42**	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	84	.52**	.000	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	84	.40**	.000	ปานกลาง
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	84	.36**	.001	ปานกลาง
รวมจริยธรรมในองค์กร	84	.53**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกับ .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .36 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .42 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านนโยบายของบริษัท มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .52 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านนโยบายบริษัทเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .40 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .36 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีจริยธรรมด้านภาพรวมจริยธรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4.1 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน	n	การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	84	.52**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	84	.52**	.000	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	84	.27**	.01	ต่ำ
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	84	.54**	.000	ปานกลาง
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	84	.55**	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .52 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .52 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .27 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน เพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .54 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจ

ในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .55 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม เพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4.2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน	n	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	84	.49**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	84	.49**	.000	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	84	.28*	.01	ต่ำ

ตาราง 56 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	n	ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	84	.54**	.000	ปานกลาง
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	84	.53**	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .49 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมากกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .49 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .28 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .54 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .53 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความพึงพอใจในการทำงาน	n	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	84	.63**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	84	.63**	.000	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	84	.14	.198	ไม่มีความสัมพันธ์
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	84	.56**	.000	ปานกลาง
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	84	.56**	.000	ปานกลาง

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .63 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

2. ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .63 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .198 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .56 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .56 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม เพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 4.3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 58 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน	n	ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
		r	Prob.(p)	
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	84	.65**	.000	ปานกลาง
ความเสมอภาคในการรับรางวัล	84	.65**	.000	ปานกลาง
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	84	.26*	.02	ต่ำ
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	84	.64**	.000	ปานกลาง
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	84	.64**	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

1. ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .65 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .65 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ปานกลางหมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความเสมอภาคในการรับรางวัลเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .24 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .64 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีค่า Prob. (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .64 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม เพิ่มมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 59 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 59 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.3	ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
	1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
	1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
	2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
	3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
	1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
	2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
	3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 59 (ต่อ)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
	4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
	1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
	5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	อายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		
	1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
	5. ภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด		
2.1 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด		
3.1 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.4 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. ด้านนโยบายของบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
6. ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด		
4.1 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. รวมความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4.2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. รวมความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4.3 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. รวมความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 59 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
4.4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด ด้านภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร		
1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
5. รวมความพึงพอใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

สารนิพนธ์เรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดในการนำไปพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับบริษัทต่อไป มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
3. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
4. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2551)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยแบ่งเป็นระดับพนักงาน จำนวน 72 คน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ จำนวน 12 คน ระดับผู้จัดการส่วน จำนวน 15 คน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้น จำนวน 8 คน รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2551) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2548: 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 84 ตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ ระดับผู้จัดการส่วน และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป และดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิโดยใช้วิธีการแบบกำหนดสัดส่วน (Proportionate) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random sampling) โดยการจับสลากจากรายชื่อพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัดในแต่ละระดับตำแหน่งงาน ให้ได้จนครบเท่ากับจำนวนขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการในแต่ละชั้นภูมิ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและวิธีการหาคุณภาพ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามในเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 48 ข้อ เพื่อวัดความคิดเห็นของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีรายระเอียดดังนี้

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response question) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous questions) และมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) จำนวน 6 ข้อ และ

แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended response question) จำนวน 1 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูล นามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมี 2 คำตอบให้เลือก (Dichotomous questions) คือ เพศชาย และ เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) อายุของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับการทำงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด การครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ แต่สำหรับพนักงานที่เข้างานก่อนปี พ.ศ. 2533 ครบกำหนดเกษียณอายุเมื่อพนักงานอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และการจ้างงานจะรับพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเนื่องจากบรรลุนิติภาวะแล้ว (ข้อมูลจากส่วนบุคคลและกิจการทั่วไป บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด) ดังนั้นมีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจะมีอายุตั้งแต่ 20 ปี ถึง อายุ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วง ดังนี้

อายุ 20-29 ปี
อายุ 30-39 ปี
อายุ 40-49 ปี
อายุ 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 ระดับการศึกษาสูงสุด เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

ต่ำกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี
สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 4 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูล นามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

โสด
สมรส / อยู่ด้วยกัน
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) และจากโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ซึ่งสามารถแบ่งได้ดังนี้

ระดับพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท

ระดับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับหัวหน้างาน รายได้ต่อเดือนอยู่ช่วงระหว่าง 10,000 บาทขึ้นไป ถึง 25,000 บาท

ระดับผู้จัดการส่วน รายได้ต่อเดือนอยู่ช่วงระหว่าง 25,000 บาท ถึง 40,000 บาท

ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป เนื่องจากเป็นฝ่ายบริหาร ทางส่วนบุคคลฯ จะไม่มีข้อมูล

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนโดยใช้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นดังนี้

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท

10,001-25,000 บาท

25,001-40,000 บาท

40,001 บาทขึ้นไป

ข้อ 6 ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูล เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) โดยบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้มีการแบ่งระดับตำแหน่งงานออกเป็น ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าแผนก หัวหน้าสาขา และเลขานุการ ระดับผู้จัดการส่วน ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่าย ระดับกรรมการผู้จัดการ และระดับรองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ ซึ่งระดับกรรมการผู้จัดการ รองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ของบริษัท มีจำนวนเพียง 3 คน และถือเป็นระดับบริหารของบริษัท ผู้วิจัยจึงได้รวมระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่าย กรรมการผู้จัดการ รองผู้จัดการใหญ่และผู้จัดการใหญ่ เข้าไว้เป็นกลุ่มเดียวกัน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดช่วงระดับตำแหน่งงานดังกล่าวในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นดังนี้

ระดับพนักงาน

ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ

ระดับผู้จัดการส่วน

ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป

ข้อ 7 อายุงาน เป็นระดับการวัดข้อมูล อัตราส่วน (Ratio Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended response question)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมมาก

3 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมน้อย

1 หมายถึง ระดับการมีจริยธรรมน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับการมีจริยธรรมน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก

3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย มีดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบสเกล (Semantic Different Scale) จำนวน 10 ข้อ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ และแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการเก็บข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach (α–Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

4.1 ด้านจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.1.1 ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.89

4.1.2 ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.93

4.1.3 ด้านนโยบายของบริษัท มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.1.4 ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.1.5 ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.1.6 ภาพรวมจริยธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.86

4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.92

4.2.1 ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.2.2 ความเสมอภาคในการรับรางวัล มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.91

4.2.3 การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.92

4.2.4 การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.93

4.2.5 รวมความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.908

4.3.1 การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.88

4.3.2 ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.90

4.3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.916

4.3.4 ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ Alpha = 0.81

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวมรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน เช่น หนังสือและวารสารต่างๆ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล (Editing) ตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ดำเนินการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ตรวจถูกต้องแล้วมาลงรหัส

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science for Window Version 15.0) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมุติฐาน ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: SD) แล้วสรุปผล

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test และ One-Way ANOVA (F-test และ Brown-Forsythe) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 84 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ด้านเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ตามลำดับ

ด้านอายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ช่วงอายุ 20-29 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 และสถานภาพโสด มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-25,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือมีรายได้ระหว่าง 25,001-40,000 บาท มีจำนวน 17 คนคิดเป็นร้อยละ 20.2 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ด้านระดับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาคือระดับผู้จัดการส่วน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

ด้านอายุงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และอายุงาน 21ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นดังนี้

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลอยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่นหรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎ ระเบียบข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง และ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 3.86 และ 3.80 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และพนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ และ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านนโยบายของบริษัท พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายของบริษัทในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านนโยบายของบริษัท อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน และบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.86 และ 3.42 ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการทำงานในบริษัทมุ่งเน้นที่วิธีการและกระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ 3.43 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง คือ การทำงานในบริษัทเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกันในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับการมีจริยธรรมมาก คือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีเข้ามาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ พนักงานมีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับการมีจริยธรรมปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงานไม่นำความลับไปเปิดเผยกับผู้อื่นไม่ว่าจะต้องการทำลายชื่อเสียงไม่ก็ตามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน และ การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นดังนี้

ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ พอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ พอใจที่บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย พอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และ พอใจในงานที่ท่านทำเนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.10, 3.96 และ 3.95 ตามลำดับ

ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ พอใจในระบบการพิจารณาโบนัสของบริษัท และ การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทมีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.50 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ และ การเลื่อนตำแหน่งของท่านในบริษัทนี้เป็นไปโดยง่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และ 2.92 ตามลำดับ

ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ระดับเสียง แสง อากาศ มีความเหมาะสมในการทำงาน และ บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเหมาะสำหรับใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.60, 3.52 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คือ สามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆได้เป็นอย่างดี พอใจในการให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา พอใจที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน และ พอใจกับอัธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.83, 3.83 และ 3.67 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นดังนี้

ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ยอมรับในเป้าหมายของบริษัทและนำมาปฏิบัติในการทำงาน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 4.27 ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากคือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัด

ขึ้นอยู่เสมอ และ ปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้กระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52, 4.35 และ 4.35 ตามลำดับ

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในภาพรวม มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีสุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่บริษัทนี้ มีความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ และจะไม่ลาออกจากบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็ตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81, 3.76 และ 3.48 ตามลำดับ และ พนักงานมีความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีระดับมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง คือ จะไม่เข้าร่วมโครงการ หากบริษัทมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ด้านเพศ

เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เพศต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านอายุ

อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทาย

ระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

อายุต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน

สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน

สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน

สถานภาพสมรสต่างกันเมื่อมองภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัลน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

รายได้ต่อเดือนต่างกัน เมื่อมองภาพรวมในด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย โดย พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-40,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป

ด้านระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป

ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดย พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการส่วน

ด้านอายุงาน

อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องงานที่ท้าทายระดับสติปัญญาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความเสมอภาคในการรับรางวัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุงานต่างกัน มีภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านภาพรวมด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จริยธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.1 เพศ จากการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับธารทิพย์ ศุขสายชล (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รติกานต์ มลิวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารบริษัทอื่น : กรณีศึกษา บริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพงษ์ศักดิ์ น่วมนคร (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านจัดเก็บค่าผ่านทางกองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ จากการศึกษาพบว่า พนักงานอายุต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ รติกานต์ มลิวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารบริษัทอื่น : กรณีศึกษา บริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ทำการวิจัยแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด จากการศึกษาพบว่า พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับธารทิพย์ ศุขสายชล (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านจัดเก็บค่าผ่านทางกองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกันไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับรติกานต์ มลิวัลย์ (2546) ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุน และเข้าไปบริหารบริษัทอื่น: กรณีศึกษา บริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.5 รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับรติกานต์ มลิวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารบริษัทอื่น : กรณีศึกษา บริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ประจำต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ทำการวิจัยแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงความพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.6 ระดับตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานของพนักงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งในระดับผู้จัดการส่วนมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับโกมุท จีวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท เจนบรรเจิด จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง รติกานต์ มลิวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารบริษัทอื่น : กรณีศึกษา บริษัท เอสซี แอสเสท จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านระดับชั้นของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.7 อายุงาน จากการศึกษาพบว่า อายุงานของพนักงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโกมุท จีวัลย์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท เจนบรรเจิด จำกัด พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการศึกษาพบว่า

2.1 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.2 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

2.3 จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน

2.4 จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ดังที่จินตนา บุญบงการ (2544: 33-34) ได้กล่าวไว้ว่า การใช้จริยธรรมในธุรกิจช่วยสร้างความสามารถในการผลิตให้สูงขึ้น เนื่องจากพนักงานของบริษัทเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากวิธีการจัดการของฝ่ายบริหาร ถ้าการจัดการนั้นมีจริยธรรม ผลกระทบต่อพนักงานจะเป็นบวก ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของบริษัท

3. จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการศึกษาพบว่า

3.1 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

3.2 จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ยกเว้น ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3.3 จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

3.4 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ดังที่ ไชย ณ พล (2536: 54-55) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมเป็นหนทางแห่งความสำเร็จที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจ โดยก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) เมื่อปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างมีมนุษยธรรม และมีการพัฒนาต่อเนื่อง พนักงานย่อมทุ่มเทความสามารถต่อการผลิต หรือการบริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และดังที่ พิภพ ชวังเงิน (2546: 40-41) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจริยธรรมต่อองค์กรธุรกิจไว้ว่าจริยธรรมก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของคนทำงาน เพราะมีความรัก ความศรัทธา มีความภูมิใจในองค์กรของตน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพ (Qualitative Efficiency) การผลิตที่เต็มกำลัง (Full Capacity) พนักงานหรือบุคลากรทุกคนขององค์กรย่อมมีกตัญญูกตเวที องค์กรธุรกิจที่มีน้ำใจ มีจริยธรรมปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม มีมนุษยธรรม มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะเกิดความรัก ความผูกพัน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ และความคิดให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ในทุกๆงาน จึงนำมาซึ่งผลงานที่ดี มีปริมาณ คุณภาพ และบริการที่สมบูรณ์

4. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด จากการศึกษาพบว่า

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

4.4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

จากผลการศึกษาดังกล่าวนั้นสอดคล้องกับ ประพิณพร ขจรบุญ. (2546) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ ภคินี ดอกไม้งาม. (2546) ทำการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร และพงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน องค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์การในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบถึง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ในการนำไปพัฒนา และเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท ตำแหน่งงานระดับพนักงาน และมีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป และอยู่ในระดับผู้จัดการส่วน มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่สูงด้วยวัยวุฒิ คุณวุฒิ และมีความชำนาญในเนื้องานของบริษัท เมื่อพนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาดีตามไปด้วย ส่วนพนักงานที่มีอายุ 30-39 ปี มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-25,000 บาท และอยู่ในระดับพนักงาน มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด บริษัทควรเอาใจใส่พนักงานกลุ่มนี้ให้มาก เพราะผลกระทบที่อาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวบริษัทได้ เช่น ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่พอใจด้วยกัน ขโมยสิ่งของ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลของบริษัทควรจะดำเนินการดังนั้น

1.1 บริษัทควรจะให้พนักงานได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง เช่น เช่น พิจารณาจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในอัตราที่เหมาะสม และเท่าเทียม เป็นต้น

1.2 บริษัทควรจะให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น มีหลักประกันในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น

1.3 บริษัทควรจะให้พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่ผลการทำงานดี มีความประพฤติดี เป็นต้น

2. ด้านจริยธรรมในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการของผู้บังคับบัญชา ของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด มีระดับการมีจริยธรรมมากที่สุด ดังนั้นบริษัทจึงควรมั่นให้การอบรมความเป็นผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีระดับการมีจริยธรรมน้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานในคนหมู่มากนั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในลักษณะชิงดีชิงเด่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคและพิจารณาอย่างเปิดเผยในข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการที่สอดคล้องกัน รวมทั้งไม่มีอคติ เพื่อให้บุคคลเกิดการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรม หรือความเสมอภาค

ในองค์กร หรือแม้แต่ความไม่จริงใจของเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรเอาใจใส่โดยการจัดสัมมนาละลายพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในหมู่คณะ

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา และความเสมอภาคในการรับรางวัล บริษัทควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะ และความสามารถของพนักงาน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ดีขึ้นด้วย ส่วนการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด บริษัทควรจัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ รู้สึกปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายที่จะทำงานในบริษัท และเมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยรายด้านพบว่า ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในบริษัท พนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งถือได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในข้อนี้น้อยที่สุด ดังนั้นเมื่อบริษัทฯรับทราบในส่วนนี้แล้ว ทุกครั้งที่บริษัทฯจะมีการรับพนักงานใหม่ในระดับตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป หรือ จึงควรพิจารณาจากพนักงานในบริษัทฯ ที่มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นคนดี ขยัน ซื่อสัตย์ก่อน มิเช่นนั้นถ้าพนักงานเห็นว่าบริษัทไม่ให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือไม่เห็นความสำคัญ อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และจะส่งผลกระทบต่อผลผลิต ผลงานของบริษัทได้ เช่น ขาดงานบ่อยขึ้น ไม่ตั้งใจทำงาน นำความลับของบริษัทไม่บอกกับผู้อื่น หรือก่อกวน ต่อต้านนโยบาย หรือการทำงานต่างๆของบริษัท เป็นต้น หรืออาจต้องสูญเสียพนักงานที่เก่ง มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อไปหาโอกาสที่ดีกว่า แต่ถ้า ณ ปัจจุบันทางบริษัทยังคงไม่มีการเปิดรับ หรือมีตำแหน่งงานที่ดีว่าง บริษัทควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความรู้ความชำนาญ เพื่อเตรียมรองรับโอกาสที่อาจจะมาถึงในอนาคตให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานนั้นรับรู้ว่า ทางบริษัทยังคงเห็นพนักงานเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบริษัท และพนักงานเองก็เป็นบุคลากรที่มีคุณค่ากับบริษัทด้วย

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทจำเป็นพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทอย่างมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้สามารถรักษาทั้งคนเก่ง และคนดีไว้กับองค์กรได้

5. จริยธรรมในองค์กร ได้แก่ มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล และภาพรวมในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าพนักงานมีมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลเพิ่มมากขึ้น ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเพื่อสร้างมาตรฐานจริยธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหลีกเลี่ยงความอ่อนแอในจิตใจมนุษย์ในสภาวะ

ที่ต้องพบปัญหาวิกฤติและมีความจำเป็นบีบคั้น จนยอมเสียคุณธรรมมากกว่าที่จะยินดีเสียโอกาส ซึ่งสามารถส่งผลทบต่อบริษัทได้

และจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และภาพรวมในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดียิ่งขึ้น บริษัทมีนโยบายบริษัทที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานปราศจากการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ การจัดกิจกรรมการละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการจัดบรรยากาศภายในหน่วยงานให้มีความรู้สึกดี เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน เช่น จัดกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นกันเอง สนิทสนม ไว้วางใจกันกันมากขึ้น ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจะเกิดขึ้น การแบ่งพรรคแบ่งพวกจะลดน้อยลง เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่พนักงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนั้น บริษัทควรสำรวจนโยบายของบริษัทอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน และความต้องการของพนักงานด้วย

6. จริยธรรมในองค์กร ได้แก่ มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และภาพรวมในด้านความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดียิ่งขึ้น บริษัทมีนโยบายที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทให้กับการทำงานเพิ่มมากขึ้น และพนักงานที่ดีมีคุณภาพก็จะอยู่กับบริษัทมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท และการเสริมสร้างจริยธรรมในเกิดขึ้นกับบริษัทนั้นสามารถดำเนินการได้ตามข้อ 5 ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

7. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านงานที่ท้าทายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล และด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และภาพรวมในด้านความผูกพันต่อองค์กร ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ทางบริษัทสามารถที่จะรักษาคนเก่ง และคนดีให้อยู่กับองค์กรได้ไปนานๆ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทเพื่อองค์กร ดังนั้นบริษัทจะต้องพยายามทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้กับพนักงาน

ปฏิบัติ รวมไปถึงมอบความไว้วางใจ และโอกาสการตัดสินใจให้กับพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้นๆ พร้อมทั้งในประเด็นของโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งที่สูงขึ้นว่างอยู่ ควรพิจารณาพนักงานของบริษัทก่อนรับจากบุคคลภายนอก รวมถึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมิน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้พิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน อีกทั้งสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่างๆของพนักงาน บริษัทควรปรับปรุงให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน และสภาวการณ์ในปัจจุบันเสมอ

8. ผู้บริหารควรส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดกับองค์กร รวมถึงพนักงาน โดยจัดให้มีการอบรม ชี้แจง และประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับทราบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท แนวทางในการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานแลผลตอบแทน สวัสดิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการพัฒนาปรับปรุง นโยบาย แนวทางการบริหารงาน ให้สอดคล้องกัน

9. ผู้บริหารควรแสดงออกในด้านการให้กำลังใจหรือแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงาน และให้ความใส่ใจต่อการบังคับบัญชา เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์การจะต้องจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน และควรอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้พอเพียงกับความต้องการใช้งาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มสยามกลการ ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการโดยผู้บริหารคนเดียวกัน เช่น บริษัท สยามกลการ จำกัด บริษัท บางกอมอเตอร์เวอคส์ จำกัด เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบประยุกต์ใช้กับองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ผลผลิตของงานที่ได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของคุณภาพ หรือปริมาณงาน การขาดงานของพนักงาน รวมถึงการลาออกจากงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรต่อไป

3. การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นลักษณะกว้างๆ ไม่เจาะจงลงไปในเหตุและผล อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนมากนักเพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงองค์กร ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความชัดเจนของข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพื่อที่องค์กรจะสามารถทำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรต่อไปได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล อัญชัญภาติ. (2536). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด มหาชน.(* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกมุท จีวัลย์.)2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท เจนบรรเจิด จำกัด.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

โกวิท ประวาลพฤกษ์ และภณิดา คูสกุล. (2535). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต.* กรุงเทพฯ: กรมวิชากร กระทรวงศึกษาธิการ.

ไกรยุทธ ธีรตนาคีนันท์. (2536, มกราคม-มีนาคม). จริยธรรมในแวดวงธุรกิจไทยและความรับผิดชอบต่อสังคม. *วารสารจุฬาลงกรณ์.* 5(18): 62-78.

คำพอง งามภักดิ์. (2543). จริยธรรมธุรกิจศึกษา เปรียบเทียบแนวคิดประโยชน์นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จริยศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

จินตนา บุญบงการ. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2539). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ชุติมา ทิวรรณรักษ์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาดสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเงินทุนสินอุตสาหกรรม จำกัด)มหาชน.* สารนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไชย ณ พล. (2536). *การบริหารด้วยระบบศรัทธาและจรรยาบรรณทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: เพรสมีเดีย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจจนึก. (2520). *รายงานการวิจัย ฉบับที่ 21 เรื่อง จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย-ศรีนรินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ตุลา มหาพสุธานนท์. .(2547) *หลักการจัดการ หลักการบริหาร.* พิมพ์ครั้งที่ .2 กรุงเทพฯ: พ.ศ.พัฒนา.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธารทิพย์ ศุขสายชล. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชแอล อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธีระพร อุวรรณโณ. (2532). เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา หน่วยที่4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.* สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา เจียระนัยปรีเปรม. (2533). *ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชาย ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิมะ หุตาคม. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีโทรทัศน์ไอทีวี.* ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิยะดา ชุณหวงศ์. (2536, เมษายน-มิถุนายน). จริยธรรมทางธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจ*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 16(62).

ประพิณพร ขจรบุญ. (2546). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประเสริฐ อนุวรรณ .(2546) .*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด มหาชน*. สารนิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ปราบุษรงค์ ศรีวิบูลย์. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนด้านการศึกษาในจังหวัดระยอง.* สารนิพนธ์ กศ.ม.. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พนัส หันนาคินทร์. (2520). *การสอนค่านิยมและจริยธรรม.* พิษณุโลก: โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2545). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์.

พรรณี สิทธิชัย. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

พระมหาวีระเวสพาเจริญ. (2540). *จริยธรรมธุรกิจในการโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์.* วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จริยศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

พิภพ ชวังเงิน. (2546). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: รวมสาสน์ (1997).

เพ็ญประภา ชุษณะทัศน์. (2546). *ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร.* สารนิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภรณี (กีร์ติบุตร (มหานนท์, คุณหญิง. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มัลลิกา บุนนาค. (2537). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพานิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รติกานต์ มลิวัลย์. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการลงทุนและเข้าไปบริหารในบริษัทอื่น*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2538). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบอาชีพธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.

รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด ประเทศไทย (จำกัด) มหาชน.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎี พฤติกรรมองค์การ)ฉบับปรับปรุงใหม่.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

ร็อบบินส์ ,สตีเฟ็นส์ พี .และเคาล์เตอร์ ,มารี. .(2546) *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*) .วิรัช สงวนวงศ์วาน ,ผู้แปล. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

วรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง.* วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วาสนา บุญมี .(2546) .*การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด)มหาชน (ในเขต 9และ เขต .10* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วัชรี จำปาแดง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

วันทนีย์ ภูมิภัทราคา และคนอื่นๆ. (2537). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ.* กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้ง.

สมเจตน์ รุ่งกลั่น. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพัฒนสิรพาณิชย์ลิสซิ่ง จำกัด: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับต้นซึ่งมีอายุงานไม่เกิน 3 ปี.* สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.

สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์ และคนอื่นๆ. (2533). *กระแสการจัดการ.* กรุงเทพฯ: เอช แอน การพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.

สร้อยตระกูล ติวยานนท์ (อรรถมานะ). (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .

สาโรช บัวศรี. (2523). *จริยธรรมศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุกัญญา สุดบรรทัด และคนอื่นๆ. (2537). *กรณีศึกษาเพื่อการเรียนการสอนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสื่อมวลชนไทย.* โครงการส่งเสริมคุณธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้ง.

สุภาวดี นัมคณิสรณ์. (2539). *ธุรกิจกับพุทธจริยศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ อศ.ม. (ปรัชญา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุรพจน์ สุวรรณพานิช. (2531). จริยธรรมกับธุรกิจ. *ประชาชาติธุรกิจ.* ฉบับพิเศษ โครงการ ปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน.* กรุงเทพฯ: Diamond Business World.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

อรุณ รักธรรม. (2539). การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์ในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่14. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อำนวย วีรวรรณ. (2533). *จริยธรรมนักธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่งประเทศไทย ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่.

Allen, N.J.;& Mayer, J.P. (1993,January). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research.* 26: 49-61

Bailey, Jeffrey J. (1991). *Business Ethics : The Effects of Social Cue Framing, Gain/Loss Framing and Situation Injustice on Ethical Judgement and Decision-making.* Dissertation Abstracts. Ph.D., University of Akron.

Bandura, Albert. (1977). *Social Learning Theory.* Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization.* Boston: Allyn and Bacon.

Buchanan II,B. (1974,March). Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly.* (19) : 553-546.

Charles A. Rarick. (1991). Cases and exercises in international business. New York: McGraw-Hill Book Company.

Hall, D., Schneider, Benjamin;& Nygren, H. (1970,June). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly.* (15) : 176-187.

Holland,J.G.;& Skinner, B.F. (1961). The analysis of behavior : a program for self instruction. New York: McGraw-Hill Book Company.

Hrebiniak, L.C.;& Alutto, J.A. (1972,June). Personal and Role-related Factors in the Development of Organozational Commitment. *Administrative Science Quarterly.* (15) : 555-572.

Kanter, R.M. (1968,August). Commitment and Social Organizatio : A Study of Commitment Machanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. (33): 499-517.

Kroecker, Timothy S. (1993). *Situational and Individual Influence upon Ethical Decision-making in Organizations : A Political Capturing Approach (Fast Food Industry , Business Ethics).* Dissertation Abstracts. Degree : Ph.D., Illinois Institute of Technology.

Kohlberg, Lawrence. (1964). Development of Moral Character and Moral Idealogy. *in Review of Child Development Research Vol. I.* ed by M.L. Hoffman. Pp. 383-432. New York: Connecticut Printers.

Marsh, R.;& Mannari, H. (1977,March). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly.* (22) : 57-74

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974,October). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatic Technicians. *Journal of Applied Psychology.* (59): 603-609.

Rarich, Jeffrey L. (1991). *The Application of Reinhold Neibuhr's Two-Tiered Political Ethics to the Business Realm with the Challenger as a Case Study (Neibuhr Reinhold, Business Ethic.* Dissertation Abstracts. Degree : Ph.D., Drew University.

Reall, Michael J. (1993). The Relationship of Cognitive Moral Development, Moral Reasoning, and Moral Conduct of Business Students in a Competitive Environment. Dissertation Abstracts. Degree : Ph.D., University of Idaho.

Sheldon, M.E. (1971,June). Investment and Involvement as Mechanisms Predicting Commitment of the Organization. *Administrative Science Quarterly.* (16) : 143-144.

Steers, R.M. (1973,June). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin.* (80) : 151-179.

_____. (1977,March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly.* (22) : 28-56.

Steers, R.M.;& Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior.* New York: McGraw-Hill Book Company.

_____. (1983). *Motivation and Work Behavior.* New York: McGraw-Hill Book Company.

Stone, E.F.;& W.P. Porter. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

แบบสอบถาม

เรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน [ ] ที่ต้องการเลือกเพียง 1 ข้อ

1. **เพศ**

[ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง

2. **อายุ**

[ ] 1. 20-29 ปี [ ] 2. 30-39 ปี [ ] 3. 40-49 ปี [ ] 4. 50 ปีขึ้นไป

3. **ระดับการศึกษาสูงสุด**

[ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] 2. ปริญญาตรี [ ] 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. **สถานภาพสมรส**

[ ] 1. โสด [ ] 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน [ ] 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. **รายได้ต่อเดือน**

[ ] 1. น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท [ ] 2. 10,001-25,000 บาท
[ ] 3. 25,001-40,000 บาท [ ] 4. 40,001 บาทขึ้นไป

6. **ระดับตำแหน่งงาน**

[ ] 1. ระดับพนักงาน [ ] 2. ระดับหัวหน้าแผนก/หัวหน้าสาขา/เลขานุการ
[ ] 3. ระดับผู้จัดการส่วน [ ] 4. ระดับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายขึ้นไป

7. **อายุงาน** ..... ปี

ส่วนที่ 2 : จริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด					
1. พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขือหลีกเลี่ยง					
2. พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว					
3. พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของทางบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น					
พฤติกรรมผู้บังคับบัญชาของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง หรือผู้อื่น					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจหรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์					
นโยบายของบริษัท ของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด					
8. บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม					
9. บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงาน					
10. บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล					
บรรยากาศจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด					
11. การทำงานในบริษัทเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกันในหน้าที่การงาน					
12. บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
13. การทำงานในบริษัทมุ่งเน้นที่วิธีการและกระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว					

ส่วนที่ 2 : องค์ประกอบด้านจริยธรรมในองค์กรของบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด					
14. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่นำความลับของท่านไปเปิดเผยกับผู้อื่นไม่ว่าจะต้องการทำลายชื่อเสียงของท่านหรือไม่ก็ตาม					
15. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีเข้ามาช่วยเหลือท่านด้วยความเต็มใจ					

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา					
1. ท่านพอใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
2. ท่านพอใจในงานที่ท่านทำเนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
3. ท่านพอใจที่บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
ความเสมอภาคในการรับรางวัล					
5. ท่านคิดว่าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ					
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานในบริษัทมีความยุติธรรม					
7. ท่านพอใจในระบบการพิจารณาโบนัสของบริษัท					
8. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งของท่านในบริษัทนี้เป็นไปโดยง่าย					
การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน					
9. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
10. บริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเหมาะสำหรับใช้งาน					
11. ระดับเสียง แสง อากาศ มีความเหมาะสมในการทำงาน					
12. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านพอใจกับอัธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านพอใจในการให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านพอใจที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
16. ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆได้เป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 : ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
2. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท					
3. ท่านยอมรับในเป้าหมายของบริษัทและนำมาปฏิบัติในการทำงาน					
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร					
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
5. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่บริษัทจัดขึ้นอยู่เสมอ					
6. ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้กระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้					
7. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ					
8. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีสุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่บริษัทนี้					
9. ท่านจะไม่เข้าร่วมโครงการ หากบริษัทมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด					
10. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท แม้ว่าบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็ตาม					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต อดีตประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวณัฏฐพร ยี่สุ่น
วันเดือนปีเกิด	28 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49/1098 ซอยต้นแทน ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท สยามยีเอสเซลส์ จำกัด 127 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	การศึกษาบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ