

จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2556

จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สิงหาคม 2556

ศศิธร ทิพโชติ. (2556). จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา ปรินญาณินพนธ์: อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

ORGANIZATIONAL ETHICS AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CULTURE
AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE COMPANY'S EMPLOYEES
IN BANGKOK METROPOLIS



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administrations Degree in Management
at Srinakharinwirot University
August 2013

Sasitorn Thipachote. (2013). *Organizational Ethics and Perception of Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Private Company's Employees in Bangkok Metropolis*. Master's thesis, M.B.A.(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Manoo Leenawomg.

The purpose of this research was to study Organizational Ethics and Perception of Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Private Company's Employees in Bangkok Metropolis. This was conducted through quantitative method with 400 samples collected by using questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage Mean Standard Deviation Independent Samples(T-test), One-way Analysis of Variance(F-test) and Multiple Regression at statistical significance levels at 0.05.

As the research results, the finding were as follows :

1. Employees with different experience had different organization commitment on the expect of admit the aim and confidence of the organization and wish will to strongly a member of the organization.
2. Organizational ethics on leader behavioral and policy of organization affected to organizational commitment on a positive direction.
3. Perception of organizational culture affected to organizational commitment on leader behavioral in 3 fields; Constructive styles , Passive / defensive styles and aggressive / defensive styles.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. มนุ ลีนะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษากับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา อย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. พนิท กุลศิริ และ อาจารย์ ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันตอัศกรกุล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวก และประสานงานทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนในการทำเรื่องขอสอบ ตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย จนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลา เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ พี่น้อง และเพื่อนๆทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ศศิธร ทิพโชติ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร.....	18
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	26
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	33
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร.....	35
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า	53
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	67
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย.....	102

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
สังเขปการวิจัย	103
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	107
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	118
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก.....	128
ภาคผนวก ข.....	136
ประวัติย่อผู้วิจัย	138

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละเขต	55
2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	67
3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (จัดกลุ่มใหม่)	70
4 แสดงจริยธรรมในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	71
5 แสดงจริยธรรมในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน	71
6 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	73
7 แสดงการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน	74
8 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร	76
9 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน	77
10 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง	79
11 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Levene's Test	82
12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test	82
13 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test	84
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test	85
15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	86
16 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test	87
17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้โดยใช้สถิติ F-test	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร	90
19 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test	92
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test	93
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	94
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	95
23 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน	97
24 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน	99
25 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน	100
26 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....

6



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการติดต่อสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจำกัด และถือได้ว่าเป็นยุคแห่งเสรีภาพทางการค้า ทำให้มีการแข่งขันในเชิงธุรกิจสูง ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันอยู่ตลอดเวลา ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนสื่อสังคมออนไลน์ที่ทันสมัย มาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวคงไม่เพียงพอที่จะนำองค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะบุคลากรก็เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญเช่นกัน

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ แล้ว ยังรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และหากองค์กรนั้นไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีไว้กับองค์กรได้ หรือหากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจ ในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคลซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงานและการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมไปถึงขวัญกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เนื่องด้วยในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ กันเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลมาจากครอบครัวของพ่อค้า นักธุรกิจ บางคนมาจากครอบครัวข้าราชการ บุคคลเหล่านั้นต่างมีพื้นฐานคุณธรรมที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดาไม่เหมือนกัน หรือขอบเขตการขัดเกลาทางสังคม เช่น สถานศึกษา ศาสนา ครู อาจารย์ พี่น้อง เพื่อนฝูง และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เขาอยู่ย่อมไม่เหมือนกัน ประสิทธิภาพของการทำงาน ประสิทธิภาพของบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของ องค์กรก็จะเกิดจากกระแสของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงต้องมีจริยธรรมของบุคลากรในบริษัท เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กร ในขณะที่เดียวกันระเบียบของบริษัทจะต้องไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานคุณธรรมของบุคคลด้วย วัฒนธรรมในองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันเป็นปัจจัยเพิ่มพูนหรือบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ตามคุณภาพ

ของบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรก็ต้องมีกติกา หรือกฎบัตรมาตรฐานของจริยธรรม นอกจากนั้น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน (ชาญชัย อาจินสมจาร. 2539: 7)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและเสริมสร้าง องค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิด ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานและความเจริญก้าวหน้า ให้กับองค์กร

2. ผลการศึกษาวิจัย ทำให้ผู้บริหารของบริษัทเอกชนต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทราบ ถึงการรับรู้ของพนักงานภายในองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้า ให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร

3. ผลการศึกษาวิจัย จะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารและจัดการด้านการหาวิถี เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ตลอดไป และเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด อีกทั้งการ ศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ รวมถึงผู้ที่สนใจจะศึกษาในเรื่องที่มีลักษณะ เช่นเดียวกันนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการวิจัยนี้ไม่ทราบประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545: 74) กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน และเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ดังนั้นงานวิจัยนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย

- ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล
- ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา
- ด้านนโยบายของบริษัท

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

- ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles)
- ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive styles)
- ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive styles)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จริยธรรมในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติตนพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม เพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบ ให้เกิดความเป็นธรรม ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในบริษัทอย่างมีความสุขร่มเย็น โดยมีองค์กรประกอบภายในที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กร ดังนี้

1.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล หมายถึง ความประพฤติของพนักงาน ด้านการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืนจริยธรรม หรือหลักเลียง การไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว การไม่นำความลับบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น และการใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

1.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ที่กระทำโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น และไม่ใช้ความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ และจะต้องเปิดโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์

1.3 นโยบายของบริษัท หมายถึง นโยบายด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักเกณฑ์ ระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และชีวิตของพนักงาน ทรัพย์สินของพนักงาน บริษัทต้องคำนึงถึงด้านความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล ที่บริษัทควรมีต่อพนักงาน

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพที่พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครรับรู้ถึงวัฒนธรรมในองค์กรของตนที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของตน โดยแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร โดยพนักงานมีลักษณะเด่นคือ พนักงานรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีเป้าหมายในการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร พนักงานสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง ตลอดจนพนักงานเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา

2.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล พนักงานมีความเชื่อว่าต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ศูนย์รวมของการบริหารจัดการและ

การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม พนักงานพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานและการปฏิบัติตัวที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง

2.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน พนักงานจะรู้สึกว่ามิคุณค่าหากได้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ ตลอดจนเน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์และมีความละเอียดถี่ถ้วน และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

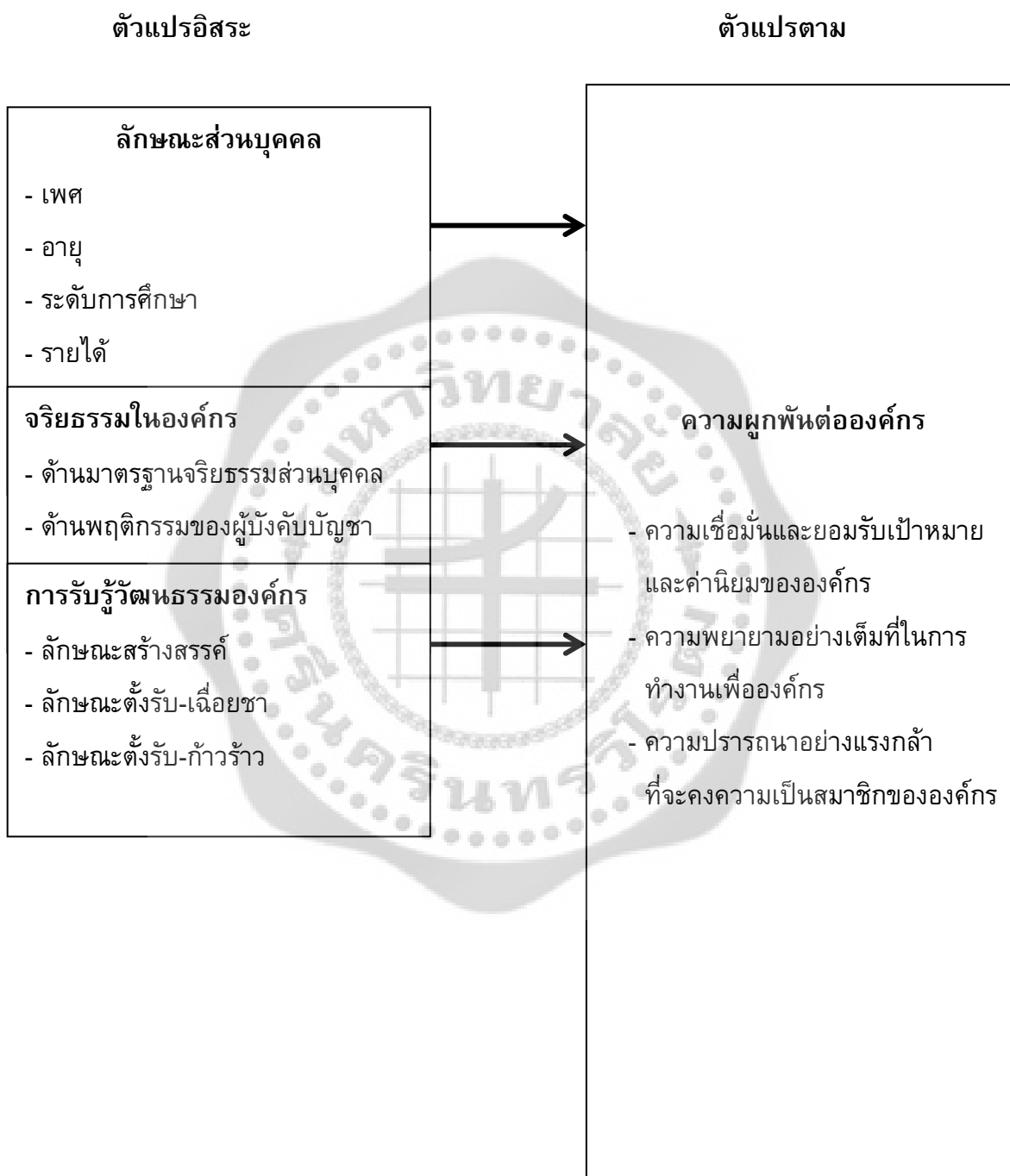
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งวัดได้จาก

- 3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 3.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
7. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
11. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
5. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 35) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพที่มีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-Bet เช่น อายุการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องคาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นการตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

พอตเตอร์และคณะ (Porter; et al. 1974: 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ โรเบิร์ต และ แมนนารี (Robert; & Mannari, 1977: 57-75) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ

ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรัก ผูกพัน กับองค์กรของตน

เมาวเดย์ และคณะ (Mowday; et al. 1982: 27) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สเตียร์ส และคณะ (Steers; et al. 1991: 79) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องด้วยกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของตนอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป

พรสุข อศวินเวศน์ (2541: 61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อองค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541: 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรรวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วยความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กรและเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากการงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้

ถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญอีกด้วยนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

สตีเยร์ (Steer. 1977: 48) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

บุชานัน (Buchanan II. 1974: 533) กล่าวถึงควมสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ตนเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

แองเจิ้ล และเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 1-14) กล่าวว่าหากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจางานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงานพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสายพบว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ภรณ์ กิริติบุตร. (2529: 97) กล่าวว่าความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่งานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สุพินดา คิวานนท์. (2545: 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในที่สุดแล้ว องค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เฮ็ลริเจล และคณะ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547: 41 ; อ้างอิงจาก Hellrigel; et al.. 2001: 54) กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมากเพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมากถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลงความผูกพันต่อองค์กรที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นใส่ใจในงานมากขึ้นนอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตลอดจนเป็นตัวบ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงานและการมาทำงานสายของพนักงานในองค์กรด้วย

1.3 แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งแยกเป็นพวกใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 35-36) คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์กร

แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์โลย์แมน ดับเบิลยู พอตเตอร์ และคณะ (Lyman, W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยจะไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet theory ซึ่ง โฮวาร์ด เอส เบ็คเกอร์ (Howard, S.Becker) ได้สรุปขึ้น สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เป็นต้น บุคคลผู้นั้นยอมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จบำนาญซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือนแต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนแรง

การลงสติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะนั่นหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปได้ว่า จากแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แนวความคิดหรือสาเหตุของความผูกพันนั้นก็ถูกมองต่างกันออกไป คือ

แนวคิดที่ 1 ในด้านของทัศนคติมองว่าคนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะ เขามีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่องค์กร

แนวคิดที่ 2 ในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่าคนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลายๆ อย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป

แนวคิดที่ 3 มองว่าคนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบคือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึงบุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิคเช่นการสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆเช่นเครื่องแบบหรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ไมเนอร์ (Miner. 1992: 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอยู่เสมอคือแนวคิดของ Becker. กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ชั่งน้ำหนักว่าเมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้างเนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรใดจะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลากำลังกายสติปัญญาหรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร ซึ่งเบคเกอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กรพนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่าแต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าปัจจัยวิทยาทางสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่าพนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติคือ Steers & Porter. โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบคือความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กรต่อจากนั้น Mowday, Steers & Porter. ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานลักษณะองค์กรและลักษณะของประสบการณ์การทำงานซึ่งแนวคิดนี้มองว่าพนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ฮีบีนีเยคและอลัตโต้ (Hrebiniak; & Alutto. 1972: 566) พบว่าตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ดัมแฮม, กรูบ และแคสทาเนดา (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542; อ้างอิงจาก Dumham, Grube; & Castaneda. 1994: 370-380. *Journal of Applied Psychology*) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organization Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

สรุปผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ ไลย์แมน ดับเบิลยู, พอตเตอร์ (Lyman, W. Porter) เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

1.4 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส และคณะ (Steers; et al. 1977:122-124) ความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง นอกจากจะเจ็บป่วยเท่านั้น ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จึงมีความตั้งใจที่จะขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป จึงทำให้สามารถใช้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ถึงแม้ว่าในช่วงระยะแรกของการทำงานจะใช้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายได้ดีกว่าแต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีกว่า

3. เนื่องจากการมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีส่วนร่วมในงานมาก เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้แก่องค์กรซึ่งในหลายๆกรณีที่ความพยายามดังกล่าวทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

5. ซึ่งในทฤษฎีของ บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron; & Green berg. 1986: 164-165) เห็นว่า การมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลทั้งในแง่ของความพยายามและการกระทำเช่นลดการขาดงาน และการลาออกพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ในขณะที่ เมเยอร์ และ อัลลัน (Meyer; & Allen. 1997: 24-36) กล่าวว่าจากผลการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรแต่ละองค์ประกอบจะส่งผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับการขาดงานอย่างตั้งใจของพนักงานในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการ

ขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านจิตใจกับด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานกับการขาดงานเพียง 1 การศึกษาเท่านั้น

3. พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจต่ำกว่า เช่นเดียวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งพบความสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน ส่วนความสัมพันธ์ด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้นไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

4. พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แต่จะพบในพนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าในขณะที่ผลการศึกษาคความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีทั้งที่พบความสัมพันธ์ทางลบและที่ไม่มีความสัมพันธ์

สมิธ และคณะ (จิรากุล วสะพันธุ์. 2544: 18; อ้างอิงจาก Smith; et al. 1983: 653) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรคือสมาชิกจะมีความทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้นอาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์กร

วิธนี และคูเปอร์ (จิรากุล วสะพันธุ์. 2544: 18 ; อ้างอิงจาก Whitley; & Cooper. 1989: 528-538) พบว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่และนำไปสู่การลาออกจากองค์กรในที่สุด

มาวเดย์ และคณะ (Mowday; et al., 1982) ศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แมททิวและซาแจค (Mathieu.; & Zajac. 1990: 171-194) ศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงานความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อัตราเปลี่ยนงานและความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการเช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนั้นยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงานด้วย

1.5 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979: 224-247) พบมาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจากการนิยามของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบคือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ประกอบด้วยคำถามเชิงประมาณค่า 7 ระดับจาก “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีข้อคำถาม 15 ข้อที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ข้าพเจ้ามักพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดี
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่

เริ่มต้น

8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย

2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกันถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน

3. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร

4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกนานเท่าไรข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากไปกว่านี้

5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า มีหลายๆโอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้

6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; & Porter) ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางอาชีพพบว่ามีความ Coefficient α ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient α อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมมองด้านทัศนคติได้

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

ความหมายของจริยธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจริยธรรมในองค์กรพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 29) ให้ความหมายคำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 6) ได้กล่าวโดยสรุปว่า จริยธรรมหมายถึงสิ่งที่ควรประพฤติ และประพฤติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงาม เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม เป็นการประพฤติปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความนึกคิดที่รู้จักผิดชอบชั่วดีให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้น ๆ พรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 7) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจไว้ว่า หมายถึง มาตรฐานของการผลิตสินค้า และ/หรือบริการเพื่อตอบสนองตามคุณค่าของการลงทุน โดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย กล่าวคือ ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รัฐบาล และสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน

เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาคม (สุภาพร พิศาลบุตร. 2544: 68; อ้างอิงจาก เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาคม 2542: 112) ได้กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือ ความตั้งใจของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกิจควรปฏิบัติต่อกันอย่างมีเหตุผลและไว้วางใจซึ่งกันและกัน แม้ว่าวัตถุประสงค์ของการกระทำธุรกิจก็เพื่อสร้างความมั่งคั่ง แต่ผู้เป็นเจ้าของหรือตัวแทนเจ้าของต้องรักษามาตรฐานการปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้า ลูกค้า คู่ค้า หรือเจ้าหน้าที่ แม้ว่าจะไม่มีกฎหมายที่ตายตัว แต่ความพยายามอันต่อเนื่องในการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ และไว้วางใจทุกกรณีเป็นสิ่งที่ควรยึดถือ

พิภพ ชวังเงิน (2546: 9-10) กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือการทำธุรกิจอย่างผู้มีจริยธรรมหมายถึง เป็นผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตจำหน่าย (ค้า) หรือบริการด้วย จริยวัตรที่ดีงาม มีคุณธรรม มีมารยาท ซื่อตรง ยุติธรรม จริยธรรมทางธุรกิจเป็นความชอบในวงจรธุรกิจรวมถึง กลไกการจัดองค์กรประกอบต่าง ๆ เช่นทรัพยากรธรรมชาติ มนุษย์ ทุนสังคม และจริยธรรมธุรกิจหมายถึง กลไกทุกส่วนที่ให้ความชอบธรรมเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของธุรกิจ

นาสซ์ (สุภาพร พิศาลบุตร. 2544: 67-68 ; อ้างอิงจาก Nash. 1990: 5) ได้ให้ความหมาย ของจริยธรรมทางธุรกิจว่า เป็นการศึกษาด้านบรรทัดฐานทางจริยธรรมส่วนตัวที่นำไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรม และเป้าหมายขององค์กรการค้า ทั้งนี้ไม่ใช่มาตรฐานทางจริยธรรมที่แยกออกไป แต่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่มีจริยธรรมและแสดงตนเป็นตัวแทนของระบบในทางธุรกิจจะก่อให้เกิดปัญหาอันเป็นเอกลักษณ์ได้อย่างไร นาสซ์ กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจเกี่ยวข้องกับขอบข่ายพื้นฐานสามประการของการตัดสินใจในการบริหารจัดการ คือ

1. ทางเลือกเกี่ยวกับกฎหมายควรจะเป็นอย่างไร และควรปฏิบัติตามกฎหมายนั้นหรือไม่
2. ทางเลือกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่อยู่นอกเหนืออำนาจกฎหมาย
3. ทางเลือกเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตัวให้มาก่อนผลประโยชน์ของบริษัท

จากความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจหมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพทางธุรกิจที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สำหรับนักธุรกิจพึงยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน พนักงาน หน่วยงานราชการและสังคม โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมนั้น ๆ และจากความหมายของจริยธรรม และจริยธรรมทางธุรกิจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปความหมายของจริยธรรมในองค์กรได้ว่าหมายถึง แนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติในองค์กรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม เพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรม ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขร่มเย็น

ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ

จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ (ประกอบธุรกิจที่ดีมีความสามารถ และมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจย่อมจะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ได้รับโอกาส มีข้อได้เปรียบในเชิงธุรกิจ และมีแนวโน้มที่จะรุ่งโรจน์ ดังที่

พิภพ ชว่งเงิน (2546: 40-41) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจริยธรรมต่อองค์กรธุรกิจ ดังนี้

1. จริยธรรมก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) มีผลต่อตำแหน่งทางการค้าของบริษัท (Positioning) มีผลต่อความนิยม ความภักดีที่ผู้บริโภคมีต่อสินค้า และการบริการของบริษัท (Brand Royalty) ภาพลักษณ์ที่ดีในทางการค้ามีผลโดยตรงต่อการกำหนดราคาสินค้า (Pricing) และความภักดีต่อสินค้า และการบริการมีผลโดยตรงต่อยอดขาย (Sales Volume) เหล่านี้มีผลประโยชน์โดยตรงต่อกำไร จึงรวบยอดว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือที่มาแห่งรายได้และความร่ำรวย

2. จริยธรรมเป็นปัจจัยให้ธุรกิจยั่งยืนและก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่ว่าผู้ถือหุ้น ผู้ค้า ผู้ร่วมงาน ลูกค้า สังคมและรัฐบาลล้วนต่างมีจริยธรรม คุณธรรมต่อกัน ทุกฝ่ายจะมีสัมพันธภาพที่ดี มีความอบอุ่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ การทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นการทำงานที่รู้สึกกว้างง่าย มีความสุข ปราศจากปัญหาและความเครียด

3. จริยธรรมก่อให้เกิดความเชื่อ (Credit) คนที่มีจริยธรรมต้องซื่อสัตย์ ถ้ามีความซื่อสัตย์ จะได้รับความเชื่อถือ ความเชื่อถือ คือที่มาของเครดิตทางการค้า เครดิตทางการค้าเป็นปัจจัยที่ทำให้ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันในด้านการลงทุนและการตลาด

4. จริยธรรมก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย องค์กรธุรกิจที่มีประวัติอันยาวนาน มีคุณความดี จริยธรรมดีงาม การติดต่อราชการจะได้รับความสะดวก ได้รับการยอมรับ แม้ศาลก็ลดหย่อนโทษ

5. จริยธรรมก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของคนทำงาน เพราะมีความรัก ความศรัทธา ความภูมิใจในองค์กรของตน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพ (Qualitative Efficiency) การผลิตที่เต็มกำลัง (Full Capacity) พนักงานหรือบุคลากรทุกคนขององค์กรย่อมมีความกตัญญูกตเวทีก่อนหน้าที่มีน้ำใจ มีจริยธรรม ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรมมีมนุษยธรรม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะเกิดความรัก ความผูกพัน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งร่างกาย แรงใจ และความคิดให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ในทุก ๆ งาน จึงนำมาซึ่งผลงานที่ดี มีปริมาณ คุณภาพ และการบริการที่สมบูรณ์

ระรังเนตร โพธแก้ว (2538: 268-274) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจที่ทำให้การประกอบธุรกิจประสบผลสำเร็จคือ

1. ด้านการผลิตสินค้า (The Ethical in Producing) ทำให้การผลิตสินค้าได้มาตรฐาน ให้ความปลอดภัยต่อผู้บริโภค การส่งมอบสินค้าแก่ลูกค้าตรงเวลาทันตามความต้องการของผู้บริโภค

2. ด้านการจำหน่ายสินค้า (The Ethical in Distribution) การตั้งราคาสินค้าเหมาะสม ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกค้า ส่งมอบสินค้าครบถ้วนตามจำนวนที่สั่งซื้อ ไม่จำหน่ายต่ำกว่าผู้อื่น

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

4. ด้านความซื่อสัตย์ในอาชีพธุรกิจ (The Ethical in Business Honor) มีความสำคัญอย่างมากย่อมจะแสดงถึงศักดิ์ศรี และความเชื่อมั่นต่อกัน ถ้าไม่มีความซื่อสัตย์ต่อกันแล้วธุรกิจจะมีอายุยืนยาวได้ยาก

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

6. คุณธรรมของพนักงานขาย (The Ethical of Salesman) ด้วยการยึดหลักแห่งคุณภาพ รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่โต้เถียง ดุฎก หรือเยาะเย้ยลูกค้า มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอัธยาศัยไมตรี อันดีต่อลูกค้า

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

จินตนา บุญบงการ (2544: 32-34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจคือ

1. เพื่อความสามารถในการแข่งขันจอห์น เอเกอร์ (John Aker) อดีตประธานกรรมการของไอบีเอ็ม ได้เคยกล่าวไว้ว่า ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม กิจการนั้น ๆ จะไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ ทั้งในตลาดระดับชาติและนานาชาติ

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

3. การบริหารที่มีจริยธรรมทำให้บริษัทมีความเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากช่วยส่งผลกระทบทางบวกต่อผู้มีส่วนได้เสียที่อยู่นอกบริษัท เช่น ลูกค้า เป็นต้น ทำให้ลูกค้ามีศรัทธาเชื่อถือต่อบริษัท นอกจากนี้ยังทำให้สาธารณชนยอมรับในบริษัท การยอมรับเช่นนี้ทำให้บริษัทมีความมั่นคงและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การออกข้อบังคับของรัฐบาล การทำธุรกิจที่มีจริยธรรม และการบริหารที่มีจริยธรรมช่วยลดความจำเป็นที่รัฐบาลต้องออกข้อบังคับ การมีข้อบังคับจำนวนมาก และมีรายละเอียดปลีกย่อย ย่อมทำให้ธุรกิจและการบริหารจัดการในภาคเอกชนขาดความคล่องตัว ได้มีแนวโน้มที่รัฐบาลจะออกกฎหมายและข้อบังคับมากขึ้นเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อควบคุมธุรกิจให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

5. มีความห่วงใยในด้านสิ่งแวดล้อมและเกียรติภูมิ และคุณค่าของชีวิตมนุษย์มากขึ้น ปัจจุบันความห่วงใยในด้านนี้มีมากขึ้น องค์กรของประชาสังคม (Civil Society Organizations) และองค์กรเอกชน (Non-Government Organization-NGO) ได้มีบทบาทมากขึ้นในการต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนธรรมดาและผู้ยากไร้ และความเป็นธรรม ธุรกิจและการบริหารภาคเอกชนจะต้องมีจริยธรรมมากขึ้น เพื่อจะได้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพกับประชาสังคมและลดแรงกดดันจากกลุ่มเอกชนทั้งหลาย

6. นักธุรกิจที่มีจริยธรรมจะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้อันตรายเกิดขึ้นแก่ชุมชน เช่น การที่โรงงานอุตสาหกรรมไม่ทิ้งของเสีย หรือเป็นพิษ ย่อมทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย

7. ธุรกิจที่มีจริยธรรมจะช่วยปกป้องผู้ที่ทำงานให้กับธุรกิจนั้น ๆ เช่น การที่ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกสอบสวนถูกค้นประวัติ ย่อมทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ธุรกิจที่มีจริยธรรมช่วยดึงดูดให้คนมาทำงานกับบริษัท เพราะโดยปกติแล้ว คนเรามักจะชอบที่จะทำงานในบริษัทที่มีความถูกต้องชอบธรรมและสังคมยอมรับ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ เพราะการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในการดำเนินธุรกิจ ย่อมจะได้การยอมรับนับถือและเกิดความเชื่อถือระหว่างกันอันจะก่อให้เกิด

ความสัมพันธ์อันดีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะมีแต่ความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในระยะยาว และประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 101-107) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรธุรกิจมีจริยธรรมต่อกันด้วยดี องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือองค์ประกอบภายในธุรกิจ และองค์ประกอบภายนอกธุรกิจ

1. องค์ประกอบภายใน มีทั้งที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจมีจริยธรรมมากขึ้นและทำให้จริยธรรมในองค์กรเสื่อมลง องค์ประกอบภายในที่มีอิทธิพลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

- 1.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุด
- 1.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลมาก
- 1.3 นโยบายของบริษัทที่มีอิทธิพลปานกลาง
- 1.4 บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรมีอิทธิพลน้อย
- 1.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลน้อยที่สุด

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลภายนอก หรือทำลายจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

- 2.1 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลมากที่สุด
- 2.2 บรรยากาศและธรรมเนียมในองค์กรมีอิทธิพลมาก
- 2.3 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลปานกลาง
- 2.4 นโยบายของบริษัทที่มีอิทธิพลน้อย
- 2.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลน้อยที่สุด

จากองค์ประกอบดังกล่าว มีข้อสังเกตที่น่าสนใจอยู่หลายประการคือ

1. ต้องการคนดีเป็นผู้นำ การที่คนจะดีนั้นมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมี อิทธิพลมากที่สุด เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น ในธรรมชาติของคนที่เกิดมามีมโนธรรมของมนุษย์ชนิดตัวมาตั้งแต่เกิดแล้ว และได้รับการปลูกฝัง อบรม ขัดเกลานิสัยมาจากครอบครัว และสังคมโดยรอบมาตั้งแต่ยังเล็ก มโนธรรมก็จะเจริญก้าวหน้าและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกคนจึงมีสัญชาตญาณใฝ่ในความดี ถ้าปล่อยให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งดำรงอยู่ร่วมกันอย่างอิสระ โดยไม่เข้าไปจัดสิ่งใด ๆ ให้คนทุกคนก็จะมีแนวโน้มที่จะทำดีต่อกัน ด้วยความจริงใจ แม้จะมีความเห็นแก่ตัวซ่อนเร้นอยู่บ้าง แต่เมื่อเริ่มมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกว่าคุณต้องฟังผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับสมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ หรือความต้องการของผู้บังคับบัญชาที่มีความปรารถนาที่ชั่วร้าย สมาชิกภายในกลุ่มจะแตกเป็น 2 พวก คือ พวกหนึ่งจะ

ยอมทำลายมโนธรรมของตนเอง และคล้อยตามผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับตนอีกพวกหนึ่งมีมโนธรรมที่กล้าแข็งจะไม่ยอมทำลายมโนธรรมของตน และจะแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนขัดแย้ง ต่อต้านผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ และทั้งสองพวกจะแบ่งแยกบาดหมางกัน ทำให้ระบบจริยธรรมของทั้งองค์กรเสียไป

ดังนั้นผู้นำหรือ ผู้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์กร ไม่เพียงแต่ในองค์กรธุรกิจเท่านั้นแม้ในองค์กรระดับชาติ ระดับโลก บทบาทของผู้นำก็จะมีอิทธิพลอย่างสูง ถ้าหากมีผู้นำที่ดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ ดีตามไปด้วย และถ้าหากได้ผู้นำที่เลวก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ เลวตามไปด้วย ดังนั้นการเลือกผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก

2. นโยบายของบริษัท นโยบายของบริษัทนับได้ว่า เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อจริยธรรมองค์กรมาก เพราะถ้าหากว่าองค์กรกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยรวม แต่ถ้าหากองค์กรธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอ หรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ อันเป็นสัญชาตญาณดิบตามธรรมชาติของทุกคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรมเสื่อมลง

ดังนั้น การกำหนดนโยบายขององค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นอีกประการหนึ่งที่องค์กรธุรกิจต้องกระทำ

3. บรรยาการจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือได้ว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อระบบจริยธรรมขององค์กร มีเหตุผลสำคัญอยู่ 2 ประการที่ทำให้พฤติกรรมขององค์กรมีแนวโน้มที่คล้อยตามกัน คือ (1) การลอกเลียนแบบ (2) การแข่งขัน

องค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ และมีลักษณะเป็นผู้ตาม มักจะกระทำการใด ๆ ตามธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติในวงการที่เคยปฏิบัติกันมาจนเป็นปกติวิสัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ต้องทำการคิดค้นและทดลองกลยุทธ์ใหม่ ๆ มีความอยู่รอดปลอดภัยได้ในระยะหนึ่ง นอกจากการลอกเลียนแบบแล้ว การแข่งขันก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่บีบให้องค์กรธุรกิจต้องทำตาม ๆ กัน เช่น การประมูลงานของทางราชการ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกเก็บภาษีเถื่อน และมีบริษัทหนึ่งยอมจ่ายให้แล้วได้งานนั้นไปทำ ต่อไปจะมีอีกนับไม่ถ้วนที่จะต้องยอมจ่ายภาษีเถื่อนให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อตนจะได้รับงานมาทำบ้าง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะดีหรือไม่ดีจึงขึ้นอยู่กับยุทธวิธีที่ปฏิบัติกันจนเป็นธรรมเนียมของวงการนั้น ๆ ด้วย

4. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมขององค์กรอีกประเภทหนึ่ง เพราะขณะที่เพื่อนร่วมงานที่ทำดี มีอิทธิพลต่อการกระทำความดีของสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด แต่การทำให้มีอิทธิพลต่อการทำความเลวถึงระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อคบกันใหม่ ๆ ยังไม่คุ้นเคย ต่างคนต่างก็ต้องระมัดระวังและ

พยายามแสดงออกในสิ่งที่ดีของตนให้สังคมเห็น แต่ถ้าหากว่าได้คลุกคลีกันมากจนคุ้นเคยสนิทสนมกัน ความเกรงใจก็จะค่อย ๆ หายไป เมื่อความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยไม่ต้องเกรงใจกัน สัญชาตญาณดิบ เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง ที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจก็จะแสดงออกมา แล้วก็จะชวนกันประพতিเหลวไหลโดยง่าย ดังนั้นการรักษาความเกรงใจซึ่งช่วยกันและกันไว้ในระดับที่เหมาะสมจึงเป็นการรักษาระบบขององค์กรให้ปลอดภัย ซึ่งระบบที่ช่วยรักษาความเกรงใจซึ่งกันและกันได้อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นประโยชน์สูงสุด คือ ระบบอาวุโส

5. ความจำเป็นส่วนตัว ความจำเป็นส่วนตัวนี้ไม่ใช่องค์ประกอบของการเสริมสร้างจริยธรรม แต่เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลที่บั่นทอนจริยธรรม ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาตินั้นหากชีวิตอยู่ในภาวะปกติทุกคนอยากเป็นคนดี และจะเป็นคนดีอยู่ในระดับหนึ่งแล้วตามธรรมชาติ แต่เมื่อยามชีวิตพบปัญหาวิกฤติและมีความจำเป็นบีบคั้น คนอ่อนแอจะยอมเสียคุณธรรมมากกว่าที่จะยืนดีเสียโอกาส มีเฉพาะบางคนเท่านั้นที่จัดได้ว่าเป็น “ยอดคน” ที่ยืนดีที่จะตายเสียดีกว่าที่จะยอมเสียคุณธรรม หากพบคนเช่นที่ว่านี้ จงรู้เถิดว่าเขาเป็นคนที่มีความค่าและหาได้ยากยิ่งของโลก

ทฤษฎีทางด้านจริยธรรมในองค์กร

จริยธรรมในองค์กร ในสภาวะปัจจุบัน อาจจะดูเป็นเรื่องที่ไม่ทันสมัยหรือล้าหลังก็ตาม ความจำเป็นที่ต้องการให้องค์กร แต่ละแห่งมีจริยธรรมในการประกอบการมากขึ้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การสำรวจติดตามพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรนับได้ว่ามีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนจริยธรรมในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร อันประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ รวมกับปัจจัยอื่น ๆ หลายปัจจัย ดังนั้นจริยธรรมในองค์กรจึงไม่ใช่เรื่องที่ไม่สามารถจับต้องได้ จริยธรรมในองค์กรนั้นมีอยู่ในตัวองค์กรเอง ในตัวงานหรือจากแนวทางในการปฏิบัติประจำวัน ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ธนัญชัย นาคะสุวรรณ. 2543: 9)

คุณค่าของจริยธรรมในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ เพราะหากองค์กรไม่ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน พนักงานก็ย่อมต้องเอาเปรียบแก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภคโดยตรงนั่นเอง และถ้าทุก ๆ คนในองค์กรมีจริยธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้บริหารเมื่อมีจริยธรรมในองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Credit) ซึ่งส่งผลต่อการมีเครดิตทางการค้าเป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจทั้งในด้านการลงทุนและการตลาด

2. ก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Qualitative Efficiency) ทำให้การผลิตเต็มความสามารถ (Full Capacity) เต็มไปด้วยความมีจริยธรรมและมีมนุษยธรรม ทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่ดี

3. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ส่งผลในด้านความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของผลิตภัณฑ์สินค้าหรือต่อองค์กรที่ได้ใช้บริการส่งผลในด้านการกำหนดราคาได้

4. ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย หมายถึง องค์กรอาจจะมีการปลั่งหรือพลาดเมื่อเกิดสิ่งไม่ดงามเกิดขึ้น แต่ด้วยเหตุที่มีประวัติที่ดีเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม มีศีลธรรม การกล่าวหาหรือความผิดที่เกิดขึ้นอาจได้รับการลดหย่อนผ่อนปรนได้

5. ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทุก ๆ คน หรือพนักงานทั้งหมดในองค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้บริโภค บริษัทคู่แข่ง บริษัทคู่ค้า ผู้ถือหุ้น รัฐบาล และสังคมทั้งหมดที่กล่าวมานี้หากมีจริยธรรมให้แกกัน การทำงานที่มีจริยธรรมที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันไม่มีความเครียด อาจกล่าวได้ว่าช่วยทำให้เกิดการผ่อนคลายและลดความเครียดได้ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2543: 97-98)

จริยธรรมตามแนวความคิดของนักวิชาการ (สายสุรี จุติกุล. 2543: 140-141) สามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ 13 กลุ่มได้ดังนี้

1. การบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ฯลฯ
 2. ความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายกฎข้อบังคับ
 3. ความเสมอภาค ความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพในสิทธิของผู้อื่น การไม่เบียดเบียนกัน ฯลฯ
 4. ความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ฯลฯ
 5. ความซื่อสัตย์ความไม่ฉ้อโกง ความตรงไม่พูดเท็จ ให้ร้าย รักความจริง ฯลฯ
 6. ความกล้า มีความกล้ารับความจริง พูดความจริงกล้าที่จะมีความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง ฯลฯ
 7. การมีแนวคิดกว้าง มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน ฯลฯ
 8. ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ
 9. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ ไม่หลง
 10. ความเมตตากรุณา และการให้อภัย
 11. ความ پاکเพียรและอดทน
 12. การรู้จักคุณค่าของการทำงาน การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนคติที่ดีต่องานบริสุทธิ์ทุกประเภท ค่าของคนอยู่ที่ผลของการทำงาน ฯลฯ
 13. การรู้จักค่าของทรัพยากร กล่าวคือ ด้วยการประหยัดและการออม
- ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม แบ่งเป็น 3 ทฤษฎี คือ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 170-176)

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ องค์กรประกอบสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และ ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) อิด เป็นแหล่งพลังงานทางจิตเบื้องต้น และเป็นแหล่งที่ตั้งแห่งสัญชาตญาณ มันสิงอยู่ในโลกภายนอกก่อนที่จะมีประสบการณ์กับโลกภายนอก มันเป็นความต้องการแสวงหาเพื่อตนเอง จะเรียกว่าเป็นกิเลสตัณหาก็ได้ หรือจะเรียกว่าสันดานดิบที่มีความปรารถนาารุนแรงทุกอย่างปราศจากการกลั่นกรอง ที่กล่าวนี้เป็นระยะแรก

ต่อมาก็มีอีโก้ เป็นผู้ควบคุมการผลิตของอีโก้อาศัยหลักแห่งความจริง คือสิ่งที่ปรากฏอยู่อย่างแท้จริง ไม่ใช่ความฝันอย่างลม ๆ แล้ง ๆ ทำให้มีความยังคิดถึงต้องใช้สมองหาเหตุผลหรือการกำหนดรู้ ตอนนี้เริ่มมีการเรียนรู้พัฒนาขึ้นมา การเรียนรู้ทำให้คนฉลาด สามารถเป็นนายหรือความอยากอันเกิดแต่อดีต การเรียนรู้อาศัยการรับรู้ ความจำ ความคิด และส่งเสริมให้อีโก้เข้มแข็ง ซุปเปอร์อีโก้ เป็นลักษณะที่สาม เป็นหลักแห่งความสำเร็จ อีโก้อาศัยหลักแห่งความจริง ส่วน ซุปเปอร์อีโก้นั้นอยู่เหนือหลักแห่งความเป็นจริงไปอีก เป็นเรื่องของ การประพจน์ที่ดีที่สังคมยอมรับ และละเว้นสิ่งเลวที่สังคมไม่ยอมรับ ซุปเปอร์อีโก้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 Ego-ideal อุดมคติ เป็นแนวคิดของผู้ใหญ่ในสังคมที่สอนไว้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ ควรอะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควร และเมื่อประพจน์ตามแล้วจะเป็นที่นิยมชมชอบของผู้ใหญ่ในสังคม

1.2 Conscience คือ มโนธรรม ได้แก่ ความรู้สึกว่าจะอะไรดี ควรทำ อะไรชั่วควรละเว้น ในขั้นนี้เด็กจะพัฒนาจากการที่เด็กเคยกระทำผิดอยู่ในใจ เช่น ผู้ใหญ่สอนให้เด็กเกลียดชังความสกปรก ถ้าเราไปนิยมก็จะได้รับโทษ เราจึงควรเว้นเสียบุคคลในระดับนี้จะเคร่งต่อหลักศีลธรรมเป็นอันมาก เป็นส่วนสำคัญที่ป้องกันการกระทำความผิด

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม เน้นที่กระบวนการเรียนรู้โดยหลักการ เสริมแรง และหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากประสบการณ์ของสังคม

3. ทฤษฎีทางสติปัญญา ทฤษฎีนี้เชื่อเรื่องกิจกรรมทางสมองของแต่ละบุคคลมีความสำคัญกว่าพฤติกรรมอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก กิจกรรมทางสมองเป็น กระบวนการทางสติปัญญา (Cognitive process) ทฤษฎีนี้ถือว่าแต่ละคนไม่ต้องตีความหมายของแต่ละตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลาย ๆ ครั้งของผลการตอบสนองอันเกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า มนุษย์พยายามแสวงหาความจริง สิ่งใดไม่มีความแน่นอนมนุษย์นำมาศึกษาพิจารณา ใช้หลักเหตุผลและการรู้แจ้งเป็นแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ “ดีกว่า” หรือ “เลวกว่า”

3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับการรับรู้

ความหมายของการรับรู้ (Perception)

นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของการรับรู้ไว้หลายท่านดังนี้

การริสัน และมากูน (Garrison; & Magoon. 1972: 607) ให้คำจำกัดความไว้ว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัส (Sensation) ของร่างกาย (ประสาทสัมผัสต่าง ๆ) กับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งเร้า ทำให้ทราบถึงสิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ฯลฯ การที่เราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ

สุปาณี สนธิรัตน์ และคณะ (2541: 143) กล่าวว่า การรับรู้คือการที่บุคคลสำนึก (Aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) ต่อสิ่งเร้ากระบวนการรับรู้เป็นการตีความข่าวสารที่

สมองได้รับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น ประสาทสัมผัส ธรรมชาติของสิ่งเร้าประสบการณ์เดิม เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2541:73)การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความ ความรู้สึกประทับใจของตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตาม การรับรู้ของคนๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

ชิตาภา สุขพล่า (2548) ได้ให้ความหมายการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการในการรับประมวลผล และตีความ ซึ่งเป็นอาการตอบสนอง (Response) ต่อสิ่งเร้า (Stimulus) ที่อยู่รอบตัว เพื่อประเมินค่าตัดสินใจและแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการรับรู้เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล การรับรู้จะเป็นแนวกำหนดพฤติกรรมในการสื่อสารระหว่างกันของบุคคล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2528) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลมีการเลือกสรร (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้น (Stimulate) หรือข้อมูลที่ได้รับ โดยอาศัยประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ (1) ได้เห็น (Sight) (2) ได้ยิน (Hearing) (3) ได้กลิ่น (Smell) (4) ได้ลิ้มรส (Taste) (5) ได้สัมผัส (Touch) หรือเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความสิ่งที่สัมผัสเพื่อให้ความหมายของสภาพแวดล้อม

ยุดา รักไทย และคณะ (2543) กล่าวถึงการรับรู้ว่าจะไม่สามารถช่วยให้อีกฝ่ายรับมือกับความจริง โดยเฉพาะความจริงที่ไม่น่าฟังได้ ถ้าเราไม่แสดงออกถึงการรับรู้ในความรู้สึกของเขา และผลกระทบที่เขาได้รับ การรับรู้ของเรานั้นจะช่วยลดความรุนแรงของผลกระทบจากคำพูดของเราได้

รัชดา อุดมวิจิต (2540) ได้สรุปว่า การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบโดยผ่านประสาทสัมผัสว่า สิ่งนั้นเป็นอย่างไร

รังนี นพเกตุ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการประมวลและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราที่ได้จากการรู้สึก

นวนศิริ เปาโรหิตย์ (2532) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง ขบวนการแปลความหมายสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบประสาทสัมผัสของเรา และการแปลความหมายอย่างไรวินั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต และสภาพจิตใจในปัจจุบัน เป็นการสร้างความหมายเกี่ยวกับโลกภายนอกให้กับตัวเราเอง

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความ และมีปฏิกิริยาตอบสนองจากสิ่งเร้า

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่า การรับรู้หมายถึงกระบวนการในการเลือกรับ จัดระเบียบ และการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น

สุโท เจริญสุข (2525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้คือการรู้จักสิ่งต่าง ๆ สภาพต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นสิ่งเร้า มาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้น เกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัวสำหรับบุคคลนั้น

โมเวน และไมเนอร์ (Mowen; & Minor. 1998: 63) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร ตั้งใจรับข้อมูลนั้นและทำความเข้าใจความหมาย” และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ในขั้นเปิดรับ (exposure stage) ผู้บริโภคจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ (attention stage) ผู้บริโภคจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และขั้นสุดท้ายคือ ขั้นเข้าใจความหมาย (comprehension stage) ผู้บริโภคจะจัดองค์ประกอบข้อมูลและแปลความหมายออกมาเพื่อให้เข้าใจได้

กลุ่มเอสเซล (Assael. 1998:84) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งผู้บริโภคเลือกรับ จัดองค์ประกอบ และแปลความหมายสิ่งเร้าต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้มีความหมายเข้าใจได้” และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สิ่งเร้าจะมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรู้มากขึ้น หากสิ่งเร้าเหล่านั้นมีลักษณะดังนี้ คือ

1. สอดคล้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้บริโภค
2. สอดคล้องกับความเชื่อในปัจจุบันของผู้บริโภคต่อตราสินค้า
3. ไม่มีความสลับซับซ้อนมากเกินไป
4. เชื่อถือได้
5. มีความสัมพันธ์กับความจำเป็นหรือความต้องการในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดความกลัวและความกังวลใจมากเกินไป

แอสแซล กล่าวเสริมว่า ผู้บริโภคเลือกเปิดรับต่อสิ่งเร้า และเลือกการรับรู้ โฆษณาที่สอดคล้องสนับสนุนกับความเชื่อและประสบการณ์เดิมของผู้บริโภค จะได้รับความสนใจและจดจำมากเป็นพิเศษและมีแนวโน้มค่อนข้างมากที่จะไม่ให้ความสนใจต่อโฆษณาที่ขัดแย้งกับประสบการณ์และความเชื่อเดิมของเขามีอยู่ กับผลิตภัณฑ์ตรา นั้น และเหตุผลสำคัญที่ผู้บริโภคเลือกรับรู้สิ่งเร้าไม่รับรู้สิ่งเร้าที่มากกระทบทุกอย่างก็เพราะว่าผู้บริโภคพยายามที่จะรักษา “สภาวะสมดุลทางจิตวิทยา” (Psychological equilibrium) ของเขาให้เป็นปกตินั่นเอง นั่นคือสภาวะที่ไม่ต้องรับรู้ข้อมูลที่มีความขัดแย้ง (Conflict information) และจะหลีกเลี่ยงข้อมูลที่ตรงกันข้ามกับความคิดของตน เอสเซล (Assael. 1998: 84-85)

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่สมองตีความหมาย หรือแปลข้อมูลสิ่งเร้าจากอวัยวะรับความรู้สึก ออกมาเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมายที่เรารู้จักหรือเข้าใจ อันจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ทฤษฎีการรับรู้ (Perception Theory) การรับรู้ถือว่าเป็นกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคลเพราะถ้าปราศจากซึ่งการรับรู้แล้วบุคคลจะไม่สามารถมี “ความจำ” “ความคิด” หรือ “การเรียนรู้” การรับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้ บุคคลรับพลังงานจากสิ่งเร้า ซึ่งจะเร้าประสาทสัมผัส ประสาทสัมผัสจะเข้ารหัสพลังงานนั้นผ่านมาทางเส้นประสาทและเส้นประสาทต่อไป

ยังสมอง ซึ่งขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจะเป็นการรับรู้ เกี่ยวกับสิ่งเร้านั้น ๆ ในกระบวนการนี้ ความสนใจ (Attention) ของบุคคลจะแสดงถึงความรู้สำนึกที่พุ่งไปที่ของสิ่งเร้าประสาทสัมผัส และการรับรู้ จะแสดงถึงลักษณะของสิ่งของด้านในด้านรูปร่างเสียงความรู้สึกรสและกลิ่น ลินเซย์,ฮัล, และธอมสัน (Lindzey, Hall; & Thomson .1975. 90-135)

ทฤษฎีของคอลลัม (1976) นั้น จากการศึกษาพบว่า มี 2 มิติ ที่มีความสำคัญกับการเรียนรู้ คือ การรับรู้ และกระบวนการ กล่าวว่าการเรียนเกิดจากการที่คนทั้งหลายรับรู้แล้ว นำเข้าไปจัดกระบวนการในสิ่งที่ตนรับรู้มาอย่างไร ถ้าจะลองนึกถึงตัวอย่าง คนที่มีความแตกต่างกันมาก ๆ ก็ได้แก่คนที่รับรู้ผ่านรูปธรรม แต่คนอีกประเภทหนึ่งรับรู้ผ่านนามธรรม คนสองกลุ่มนี้สร้างความคิดแตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มเกสตัลท์ เป็นทฤษฎีกลุ่มปัญญานิยมเริ่มแรกๆ ที่แสดงทฤษฎีอย่างชัดเจนว่า การรับรู้เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ การเรียนรู้เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดระเบียบหมวดหมู่หรือรูปร่างของสิ่งที่รับรู้ให้เป็นโครงสร้างความรู้ (Cognitive Structure) ขึ้นในสมอง เมื่อคนเราเผชิญสถานการณ์ที่ต้องเรียนรู้ เราก็จะเริ่มด้วยการรับรู้ส่วนรวมทั้งหมด (As a Whole) ก่อนพิจารณาหรือวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของรายละเอียด

แนวคิดสำคัญของกลุ่มเกสตัลท์ ได้เริ่มขึ้นในขณะที่เวอร์ไฮเมอร์กำลังโดยสารรถไฟ เพื่อจะไปพักผ่อนที่แคว้นไรน์ เขาได้สังเกตหลอดไฟกระพริบ 2 ดวง ซึ่งแต่ละดวงจะกระพริบสลับกัน แต่การรับรู้ของเขานั้นก็คือ แสงไฟจะเคลื่อนที่กลับไปกลับมาระหว่างหลอดไฟ 2 ดวงซึ่งอยู่ไม่ห่างกันนั้น เวอร์ไฮเมอร์เรียกปรากฏการณ์ของแสงดังกล่าวนี้ว่า ปรากฏการณ์ไฟ (Phi-Phenomenon) นั่นก็คือ จิตวิทยากลุ่มนี้มีความเชื่อว่า เราจะรับรู้สิ่งรอบ ๆ ตัวเราในลักษณะที่มีความหมายเราจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในรูปของส่วนรวมทั้งหมด ไม่ได้รับรู้เพียงเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือสิ่งเร้าเฉพาะอย่างในลักษณะที่แยกจากกัน เราจะรับรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นคน แก้อี้ ในลักษณะที่มีความหมายแบบทั้งหมดทั้งรูปร่าง เราไม่ได้เลือกรับรู้เฉพาะเส้น สี หรือส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น

การรับรู้ (Perception) ถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์ พื้นฐานของการที่เราจะจัดระเบียบหมวดหมู่ หรือรูปร่างของสิ่งที่รับรู้ก็คือ การแยกสนามการรับรู้ออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นภาพ ซึ่งเป็นส่วนที่เด่น เป็นจุดศูนย์รวมของสิ่งที่เราสนใจ และอีกส่วนหนึ่งคือพื้น (Ground) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของภาพเป็นส่วนที่รองรับภาพ

นักจิตวิทยากลุ่มเกสตัลท์มีความสนใจในความสัมพันธ์ระหว่างภาพและพื้น และได้ตั้งกฎการจัดระเบียบ หมวดหมู่ หรือรูปร่างของสิ่งที่รับรู้ขึ้นมากมาย แต่กฎที่สำคัญซึ่งมักจะกล่าวถึงกันอยู่เสมอ มีดังต่อไปนี้

1. กฎความใกล้ชิด (Principle of Proximity) กฎนี้กล่าวว่า สิ่งเร้าใด ๆ ที่อยู่ใกล้กัน เรามักจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน
2. กฎความคล้ายกัน (Principle of Similarity) กฎนี้มีใจความว่า สิ่งเร้าใด ๆ ก็ตามที่มีลักษณะ รูปร่าง ขนาด หรือสีคล้าย ๆ กัน เรามักจะรับรู้ว่าเป็นพวกเดียวกัน

3. กฎความต่อเนื่อง (Principle of Continuity) บางครั้งเราก็มักเรียกกฎนี้ว่า กฎทิศทางใจ ความสำคัญของกฎนี้ก็คือบุคคลมีแนวโน้มที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในลักษณะที่มีทิศทางไปในทางเดียวกัน

4. กฎความง่าย (Principle of Simplicity) ในการรับรู้ มักจะรับรู้ภาพต่าง ๆ ในลักษณะที่เป็นรูปทรงง่าย ๆ (Simplicity) มากกว่าจะรับรู้ในลักษณะที่เป็นรูปทรงซับซ้อน

5. กฎการปิด (Principle of Closure) บางครั้งเราก็มักเรียกกฎนี้ว่า กฎความสมบูรณ์ เพราะเรามักจะมองภาพที่ขาดความสมบูรณ์ให้เป็นภาพที่สมบูรณ์ หรือมองเส้นที่ขาดตอนให้ติดหรือต่อกันเป็นรูปร่างขึ้นมาได้ มีข้อสังเกตที่ว่า กฎการรับรู้ทั้ง 5 กฎ ที่กล่าวมานี้ ล้วนเป็นไปตามกฎแปริกแนซ (Law of Pragnanz) ทั้งสิ้น กล่าวคือ การจัดระเบียบหมวดหมู่ หรือรูปร่างของต่าง ๆ นั้นมักจะอยู่ในรูปที่มีความหมาย มีความสมบูรณ์และเป็นรูปร่างที่ง่าย ๆ นั่นเอง

กฎการรับรู้ของ กลุ่มเกสตัลท์ (Gestalt Psychology) คือ การรับรู้ (Perception) การแปลความหมายจากการสัมผัสด้วยอวัยวะสัมผัส 5 ส่วน หู ตา จมูก ลิ้น กาย

ครอปส์ เทเลอร์ (Kraupl Taylor. 1966: 300-308) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) คือ ขบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการเลือกสิ่งเร้า (Selection) การประมวลสิ่งเร้า (Organization) และการแปลผลตีความสิ่งเร้า (interpretation) ดังนั้นทั้ง สัมผัส และการรับรู้ จึงเกี่ยวโยงกันอยู่ในแง่ของการทำงานที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ การรับรู้ยังเป็นขบวนการที่มีส่วนเกี่ยวโยงกับความจำ (Memory) ในตอนที่แปลผลตีความสิ่งเร้า จะต้องเทียบเคียงกับประสบการณ์เดิมในความจำ โดยเค้าได้แบ่งสภาวะของการรับรู้ (Stages of Perception) ไว้ดังนี้

สภาวะของการรับรู้ (Stages of Perception)

ครอปส์ เทเลอร์ (Kraupl Taylor. 1966) ได้กำหนดระดับขั้นต่าง ๆ ที่ซับซ้อนขึ้นตามลำดับของการรับรู้ไว้ดังนี้

1. Field of sensations คือ ในการเกิดผัสสะขึ้นแต่ละครั้งจะมีการรับข้อมูลเข้ามามากกว่า 1 อย่าง เช่น ในขณะที่ฟังการบรรยาย เราจะเห็นทั้งผู้บรรยาย ได้ยินเสียงของผู้บรรยาย และเห็นโสตทัศนูปกรณ์ไปพร้อม ๆ กันในคราวเดียวกัน

2. Sensory percept คือ ขั้นตอนที่มีการรับรู้ข้อมูลเพียงรูปร่างลักษณะเท่านั้น โดยยังไม่มีการเทียบเคียงกับสิ่งที่จดจำได้ (recognition) เป็นขั้นตอนที่ยังไม่ทราบความหมาย เช่น เป็นวัตถุสิ่งหนึ่ง แล้วทราบแต่เพียงว่าเป็นผ้าที่มีรูปร่างเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้า โดยที่ยังไม่รู้ว่าแท้จริงแล้วสิ่งนั้นคือธงชาติ

3. Meaningful percept คือ ขั้นตอนที่มีการรับรู้ความหมายของสิ่งเร้า ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการเทียบเคียงกับสิ่งที่จดจำได้ (recognition) ที่อยู่ในความจำ (Memory)

การวิเคราะห์ตีความเพื่อทำความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลที่ได้รับนั้น บุคคลจะอาศัยข้อมูลที่ได้รับในปัจจุบัน ประกอบกับสิ่งที่เคยรับรู้ไว้จากในอดีตและเก็บไว้ในความทรงจำ ตลอดจนความคาดหวังของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

การรับรู้ของบุคคล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. สิ่งเร้าภายนอก (External Stimuli) หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งเร้าที่มากระทบประสาทสัมผัสของบุคคล เช่น สี สัน ขนาด ความแปลกใหม่
2. สิ่งเร้าภายใน (Internal Stimuli) หมายถึง ความสนใจ ความคิด ความต้องการ แรงจูงใจ การคาดหวัง ที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคลในขณะที่มีการสัมผัสเกิดขึ้น เช่น แม่ลูกอ่อนจะรับรู้เสียงร้องของลูกได้ดีกว่าเสียงอื่น ๆ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ได้มีผู้ศึกษา และระบุถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้หลายคน ดังได้กล่าวต่อไปนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524: 80) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่ามีปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เองจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนอง ความต้องการของเรา ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการให้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว
2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะตีความสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน
3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อนทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา
4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่นจะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น
5. ทักษะ (Attitude) ทักษะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทัศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ
6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้

กรณีการ์ สุวรรณโคตร (2528: 465) กล่าวว่า การรับรู้และการแปลความหมายของสิ่งเร้าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเช่นความเข้าใจ ความสนใจ ความรู้ ประสบการณ์ ความจำ สภาพอารมณ์ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทัศนคติ สถิติปัญญา จิตสำนึก วุฒิภาวะ และสัมพันธภาพกับผู้อื่น

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2528: 377) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลจะแตกต่างกัน แม้ว่าจะรับรู้ในเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอวัยวะที่ใช้ในการรับรู้ที่แตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใด ได้แก่ ระบบประสาทรับความรู้สึก และสมองหรือสติปัญญาของแต่ละบุคคลนั่นเอง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในอดีต ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง กรรรมพันธุ์ทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางด้านชีวภาพ ภูมิหลังทางการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจสังคม เป็นต้น

นวลศรี เปาโรหิตย์ (2535) กล่าวถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มี 2 ประเภท คือ

1. คุณสมบัติในใจของผู้รับ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทศนคติและความใส่ใจ เป็นต้น

2. คุณสมบัติภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการเกิดซ้ำ ๆ ของสิ่งเร้า

สฤติ วงศ์สุวรรณ (2525) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ไว้หลายประการ กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

ลักษณะของผู้รับรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยา

1. ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะรับสัมผัส เช่น ตา หู จมูก และอวัยวะรับสัมผัสอื่นๆ ปกติ หรือไม่มีความรู้สึกรับสัมผัสดีเพียงใด

2. ด้านจิตวิทยา หมายถึง ความรู้เดิม ความต้องการ ความปรารถนา หรือแรงขับภาวะของอารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจที่จะรับรู้ ความสนใจ ความสนใจอย่างจริงจัง คุณค่า และความสนใจ ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย ความดึงดูดทางสังคม เชาว์ปัญญา การสังเกตพิจารณา ความพร้อมหรือการเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้ และความคาดหวัง

ลักษณะของสิ่งเร้า

1. สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจและความตั้งใจ ได้แก่ ขนาดความเข้ม หรือหนักเบาของสิ่งเร้า การเปลี่ยนแปลงหรือความเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า ความแปลกใหม่ ความคงทนระยะทางลักษณะการตัดกัน หรือสีของสิ่งเร้า

2. การจัดหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งพวก Gestalt Psychology ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มของวัตถุ ไว้ 4 ประการ คือ กฎแห่งความคล้ายคลึง กฎแห่งความใกล้ชิด กฎแห่งความสมบูรณ์ และกฎแห่งความต่อเนื่อง

3. การรับรู้เกี่ยวกับระยะทาง หรือความลึก

จากทั้งหมดที่กล่าวมานั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้จะมีภาพรวมได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความสนใจ ความต้องการ เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ กลุ่มอ้างอิง การรับข่าวสาร ความรู้ซึ่งถือเป็นประสบการณ์เดิม เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลนั้น

จะก่อให้เกิดการตอบสนอง เป็นการกระทำและพฤติกรรมตามมา ถ้าบุคคลมีการรับรู้ไม่ถูกต้อง การแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปอีกรูปแบบหนึ่ง แต่ถ้าหากบุคคลรับรู้ได้อย่างถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมแสดงออกมาในอีกรูปแบบหนึ่ง นั่นคือการรับรู้ มีส่วนทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

4. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายทัศนะสามารถสรุปได้ดังนี้

วันทนา กอวัฒนสกุล (2539: 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นเรื่องของความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของคนในองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

روبินส์ (Robbins. 1994: 467) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กรทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งออกจาก องค์กรอื่นๆ ได้

เชอริงตัน (Cherrington.1994: 473) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์กรเกี่ยวกับวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติโดยจะมีการ สืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร

ฮอฟส์เทด (Hofstede. 1997: 180) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไป จากสมาชิกขององค์กรอื่น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่ามีผู้ให้นิยามแตกต่างกันออกไป ซึ่งโดยสรุปแล้วจะเห็นว่าในการให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรโดยมากจะกล่าวถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

1. กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรเช่นเป็นวิถีชีวิตความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน และความหมายร่วมกัน เป็นต้น
2. เป็นการยึดถือปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร
3. มีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกโดยวิธีต่างๆ

จากองค์ประกอบของความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ พฤติกรรม และปทัสถานของสมาชิกภายในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์กรเฉพาะการลงทุนที่ตอบแทนกลับคืนยาก

เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน หรือการจ้างงาน โดยระบบอุปถัมภ์พนักงานที่ยอมรับสิ่งเหล่านี้จากองค์การจึงตอบแทนกลับด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อลดภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน (Meyer; & Allen. 1997: 61)

จากการศึกษาของ ดันแฮม (Dunham. 1994) พบหลักฐานบางอย่างซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน นั่นคือ การส่งสัญญาณบางอย่างระหว่างผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Meyer; & Allen. 1997: 63)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อของคนซึ่งเป็นสิ่งที่จะสังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อจะช่วยให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งนักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้คือ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540:14-20) เห็นว่าคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้คือ

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงานไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่มิ หรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการ สั่งสม บ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณของมนุษย์หรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรค่อยๆ เรียนรู้ ที่ละเล็กละน้อยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้นพนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการ ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร (Organizational socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิดวิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้องวัฒนธรรมองค์กรยังเรียนรู้ได้จากการฝึกอบรมขององค์กรและ จากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างานและหลักเกณฑ์การได้ความดีความชอบอีกด้วย ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรทำให้พนักงานรู้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่รวมและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึงหลังจากที่วัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์กรจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์กรก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไปนั้นย่อมหมายความว่าสิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์กรกระทำไป โดยอัตโนมัติโดยไม่ได้คิดถึงการใช้ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษาพิธีการเรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงานการใช้สัญลักษณ์เนื่องจากสิ่งที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง มักเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมส่วนสัญลักษณ์มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนกว่า สิ่งที่หน่วยงานพยายามสื่อความหมาย นอกจากนี้การใช้สัญลักษณ์ เช่น จัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้พนักงาน ยอมรับได้ง่ายกว่าประทับใจมากกว่าและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนานกว่าการให้พนักงานอ่านข้อความที่ต้องการ สื่อจากคู่มือการทำงานหรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์กรต้องใช้เวลาในการพัฒนาจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยากอย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

روبินส์ (Robbins. 1994: 247) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมเข้มแข็งว่าเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมแกน หรือวัฒนธรรมหลัก ที่ประกอบด้วยค่านิยมหลัก (Core values) ที่สมาชิกยอมรับอย่างหยั่งลึกและกระจายไปทั่วองค์กร กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรยอมรับค่านิยมหลักเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติด้วยความพร้อมใจ ซึ่ง روبินส์ (Robbins) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะสามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงานได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก

5. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

จากขอบเขตการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การศึกษาผลงานวิจัยตามทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามที่มีการรวบรวมไว้ ดังนี้

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดของ Cooke และ Lafferty (1989) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามแนวความคิดของ คูก์ และ ลาฟเฟอร์ตี (วรนุช อุษณกร. 2538: 29-35; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1989) ได้สำรวจถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรโดยวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิตร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับ

การทำงาน และ ทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของบุคคลของมาสโลว์ และ แม็คเซลแลนด์ (Maslow; & McClelland) ที่ต้องการความพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านความสมหวัง ความคาดหวังตามความนึกคิดของตนรวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและเห็นคุณค่าของตน ในทางตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่า คือต้องการความมั่นคงในชีวิต ทำให้พฤติกรรมและบุคลิกของบุคคล มุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวทางหลีกเลี่ยง และต่อต้านหรือมุ่งเน้นอำนาจ คึก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ได้นำแนวความคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, Morse (1959) และ stoggill (1963) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบมุ่งเน้น “บุคคล” และมุ่งเน้น “งาน” จากแนวความคิดของทฤษฎีนี้ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรดังกล่าวที่มีค่านิยมความเชื่อแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์กรนั้นมีอยู่พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์กรนั้น หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง (organizational culture) จากการศึกษา คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ได้นำแนวความคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของ วัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรคือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะ ของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรเป็นลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขและความสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมี ความหมายอยู่ตลอดเวลา ลักษณะเด่น คือพนักงานมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กรตามความนึกคิดและความคาดหวัง เป้าหมาย ของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จ ของงานมาพร้อมๆ กับ ความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนมีความภาคภูมิใจในงานของตนเองพนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนาตนเองอย่างอิสระ และมีเป้าหมายการทำงานของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะเด่น คือ เป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพ ที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging) คือองค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญ

กับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร การทำงานมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพบุคลิกภาพของพนักงานมีความสุข ความภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affinitive) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานการแสดงออกของพนักงานจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับ มีการแบ่งปัน เข้าใจความรู้สึก ซึ่งกันและกันในการทำงานแบบเอาใจเขามาใส่ใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็น เพื่อนและความจริงใจที่มีต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร พนักงานเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้องคือ พยายาม เห็นด้วย และคล้อยตามความคิดเห็นการปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ลักษณะของการคล้อยตามเป็นไปในรูปแบบที่บุคคลในองค์กรพึงพอใจลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติตามให้เหมือนกับบุคคลอื่นๆ ใน องค์กร และการเห็นด้วยกับแนวความคิดของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติการเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบอนุรักษนิยม ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนใน องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ จะขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยมเช่นเดียวกับระบบราชการ ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษนิยม และมีการยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาศูนย์รวมของการบริหารจัดการการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง มุ่งปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือสายการบังคับบัญชาแนะนำลักษณะเด่น คือ ทุกคนเป็นผู้ตามที่ดีและมีความ ะมัดระวังตัวอย่างสูงในการปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจาย

ความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ หลีกเลี่ยงการทำงานและการปฏิบัติตัวที่อาจก่อให้เกิด ความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ลักษณะเด่น คือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และพยายามทำงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive styles) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ สามารถแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้ได้เป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นเสมอๆ พนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่วางใจบุคคลอื่น แสดงอาการตำหนิ และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งทุกอย่าง และมีข้อตำหนิทำให้ขัดแย้งกันเองเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนจะถูกกำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ได้ควบคุมพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่า การได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่เป็นตัวบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่น คือชอบการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้-ชนะ พนักงานต้องชนะและดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขันกัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และเป็นการวัดผลของการทำงานในรูปของผลงานที่มากกว่าและดีกว่าผู้ร่วมงานอื่นๆ พนักงานทุกคนยอมรับ และมีความเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ ลักษณะเด่นคือชอบการแข่งขัน และการทำงานทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีลักษณะท้าทายให้เกิดการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะเจ้าระเบียบ มีความพิถีพิถันในการทำงาน เน้นที่การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้ผลงานและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรน้อยมาก พนักงาน

มีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และใช้เวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์และมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์ความละเอียดของการทำงาน และจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

จากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของคูกี และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรทางบวก (excellent organization) ในการ ให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิดให้ การสนับสนุนและประสานงานซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่ร่วมกัน ตั้งไว้ การยอมรับซึ่งความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีสภาพสอดคล้องเหมาะสมได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรและรวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด

ในทางตรงกันข้ามวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์กร กล่าวคือ เป็นไปในลักษณะการต่อต้านหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้วยลักษณะและ รายละเอียดของทั้งสองรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็น ปัจจัยและเหตุให้สมาชิกในองค์กรยึดติดอยู่กับกฎระเบียบ หรือแบบแผนที่มีอัตราการเสี่ยงต่อการ ผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงาน รวมถึงการยอมรับการเป็น สมาชิกในระบบสังคมนั้นๆ ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การ แสดงออก ตามวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจ เป็น อุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ สร้างสรรค์

โดยสรุปจากการศึกษาถึงรูปแบบวัฒนธรรมของคูกีและ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีปัจจัยหลายปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับรูปแบบและลักษณะของวัฒนธรรม องค์กรที่ปรากฏในแต่ละองค์กร กรณีที่มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเข้มแข็งคืออยู่ในทิศทางบวกเป็น พฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย เช่นการทำงานเป็นทีมการยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นต้น นับเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานรวมถึงผลผลิตที่มี คุณภาพด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะอ่อนแอ หรือเป็นไปใน ทิศทางลบ เช่น มีการแข่งขัน ต่อต้านและไม่ไว้วางใจกัน เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นเหตุให้ความรู้สึก ร่วมและตรงกันของค่านิยมระดับสมาชิกในองค์กรไม่สอดคล้องกันเป็นผลให้ เกิดความสับสนและ ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และคุณภาพงานลดลงได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล จริยธรรมใน องค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แนวคิดดังนี้

ด้านจริยธรรมในองค์กร ใช้แนวคิดของพรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 101-107) ที่กล่าวว่า วั การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรธุรกิจมีจริยธรรมต่อกันด้วยดี องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมใน

องค์กรธุรกิจนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือองค์ประกอบภายในธุรกิจ และองค์ประกอบภายนอกธุรกิจ โดย

1. องค์ประกอบภายใน มีทั้งที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจมีจริยธรรมมากขึ้นและทำให้จริยธรรมในองค์กรเสื่อมลง องค์ประกอบภายในที่มีอิทธิพลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

- 1.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุด
- 1.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลมาก
- 1.3 นโยบายของบริษัทมีอิทธิพลปานกลาง
- 1.4 บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรมีอิทธิพลน้อย
- 1.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลน้อยที่สุด

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลภายนอก หรือทำลายจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

- 2.1 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลมากที่สุด
- 2.2 บรรยากาศและธรรมเนียมในองค์กรมีอิทธิพลมาก
- 2.3 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลปานกลาง
- 2.4 นโยบายของบริษัทมีอิทธิพลน้อย
- 2.5 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลน้อยที่สุด

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ใช้แนวคิดของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรทางบวกในการให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร นำมาซึ่งความพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร รวมถึงผลผลิตที่มีคุณภาพในที่สุด ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ความสำคัญอยู่ที่ความคงที่ขององค์กรยึดติดอยู่กับกฎระเบียบแบบแผนที่อัตราการเสี่ยงต่อความผิดพลาดให้น้อยที่สุด ซึ่งวัฒนธรรมลักษณะนี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรและ บุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ ไลแมน ดับเบิลยู พอตเตอร์ (Lyman, W. Porter) ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านทัศนคติ โดยมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ลักษณะ คือความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

เฮอร์บี เนียก และอลูโต (กรกฎ พลพานิช. 2540: 19; Hrebiniak; & Alutto. n.d.) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สภาพภาพสมรส การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายขององค์กร โอกาสเข้าสังคม และระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพภาพสมรส มีอิทธิพลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่แต่งงานแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว อาจสรุปได้ว่า การมีครอบครัวทำให้เกิดความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานโสดจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2. การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ระดับของปัจจัยแต่ละตัวก็ต้องมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

3. โอกาสเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือการที่พนักงานได้มีการพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงและผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความผ่อนคลายลดความตึงเครียด เนื่องจากได้มีการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาในด้านต่าง ๆ ได้

4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผูกพันกัน นั่นคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ อาจเป็นเพราะโอกาสของการเปลี่ยนงาน และการยอมรับของบุคคลที่มีการศึกษามีมากทำให้มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่าย แต่จากการศึกษาของนักวิจัยหลายรายพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539: 21; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 149. *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลองผลการวิจัยพบว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ออสติน (อรัญญา สุวรรณวิ. 2541: 21-22; อ้างอิงจาก Austin. 1984: 423. *Dissertation Ales tracts International*) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือความผูกพันกับตำแหน่งความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับ

อาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรกและองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการได้แก่ความต้องการอิสระ ความต้องการชื่อเสียงความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

แองเจิลและเพอร์รี่ (อรัญญา สุวรรณวิ. 2541: 21 ; อ้างอิงจาก Angle and Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly* 26. p. 1-24) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

เชลท (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte. 1983: *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย ส่วนสถานภาพการสมรสพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

บุชานัน (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 533-545. *Administrative Science Quarterly*) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาลพบว่าระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

กรัสกี (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 29-30; อ้างอิงจาก Grusky. 1966: 488-503. *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษา พบว่า ผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อยๆจนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กรซึ่งองค์กรจะสามารถให้ได้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

สเตียร์ (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 30; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 22. *Administrative Science Quarterly*) ได้ทำการศึกษาวิศวกรนักวิจัยในห้องปฏิบัติการพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลพบว่า ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

งานวิจัยในประเทศ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment): ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงานกับเครือซิเมนต์ไทย และกับการศึกษามี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาเป็นไปในลักษณะผกผันกันส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรสไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยัง พบว่าลักษณะงานที่ทำและประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

อุษณีย์ ด่านวรนนท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตาม ตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับ หัวหน้า ภาควิชา/หัวหน้างานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับ ปฏิบัติการและด้านสายการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่าง

ปราณอม กิตติสุขภักดิ์ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและค่าจ้างไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ทำหาย และความหลากหลายในงานไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยด้าน

ลักษณะงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทยูคอม โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม โดยใช้แนวคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ส (Steers) ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสบการณ์การทำงาน และแนวคิดของ แฮคแมน และ ลอร์เลอร์ (Hackman; & Lawler) ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงานคือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

สมเกียรติ ธรรมนิยาย (อรัญญา สุวรรณวิก. 2542: 25 ; อ้างอิงจาก สมเกียรติ ธรรมนิยาย. 2536: 54) ได้ศึกษาเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่เป็นโสดกับผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่สมรสแล้วมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่สมรสแล้วมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่เป็นโสด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยโดยพิจารณาจากตัวแปร 2 ลักษณะได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้แก่ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.8075 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 65.20

คำพอง งามภักดิ์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจ” ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดที่เป็นที่นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองแนวคิดมีทัศนะว่าจริยธรรมธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินการทางธุรกิจให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ใน

เรื่องการรักษาสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนองค์การธุรกิจควรมีส่วนร่วมในการให้บริการในการเสริมสร้างความรู้และสาธารณะกุศล ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนได้รับความสุขในการดำเนินชีวิตตามที่ตนได้ตั้งจุดประสงค์ไว้ ประโยชน์นี้มีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่า เป็นการสร้างวัตถุเพื่อให้เกิดความสุขปริมาณมากที่สุด แก่คนจำนวนมากที่สุด ตามแนวทางหลักมหาสุข พระพุทธศาสนามีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่า เป็นการสร้างสรรค์วัตถุเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบาย ตามแนวทางหลักสัมมาอาชีวะ และมัตตัญญูตา โดยที่ทั้งสองแนวคิดต่างเน้นที่ความเป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและกัน

จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทโอจีเปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัทมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง (2) พนักงานบริษัทที่มีเพศอายุสถานภาพการสมรสอายุงานรายได้และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับสูง (2) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและอายุงานในองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทได้ร้อยละ 17.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทได้ร้อยละ 22.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (4) ตัวแปรความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอายุงานในองค์กรและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทได้ร้อยละ 13.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (5) ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอายุงานในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าของบริษัทได้ร้อยละ 9.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544:บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานจรตารวจ พบว่า คุณลักษณะทางบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันในทางบวก การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับการยอมรับในสังคมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการ

ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสวัสดิการในองค์กร ความสมดุลของชีวิตสภาพแวดล้อมในการทำงานและความเพียงพอของรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรองลงมา

ลิตา ลิ้มสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 382 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่อาวุโส/หัวหน้าส่วนซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-30,000 บาท โดยมีอายุงานในธนาคารกรุงไทย 11-15 ปี พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางต่อจริยธรรมทางการตลาดโดยรวมและมีความคิดเห็นในระดับดีต่อจริยธรรมทางการบริหาร จริยธรรมด้านงานทรัพยากรมนุษย์ และจริยธรรมด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารกรุงไทยต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรพล กาญจนปาน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง สรุปผลจากการวิจัยได้ว่า

1. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน

2. พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี

4. พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. พนักงานการประสานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของ ฮอฟส์เตด (Hofstede) และแนวคิดเรื่องความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของ พอตเตอร์ (Porter) โดยเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการ กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ 1 องค์กร และพนักงานองค์กรเอกชน 2 องค์กร ผลการวิจัยพบว่าช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ชลธิชา หวังรายนาม (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับตำแหน่ง 3-8 จำนวน 183 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับต่ำ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนในระดับปานกลาง ความเป็นปัจเจกนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นกลุ่มนิยมในระดับปานกลาง ความเป็นชายในระดับปานกลาง และความเป็นหญิงในระดับปานกลาง โดยมีมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรสูงที่สุด คือ ความเป็นชาย ส่วนมิติที่ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่ำที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในระดับปานกลาง

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความเป็นปัจเจกนิยมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นกลุ่มนิยมความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาวรรณ ดันติสิทธิพร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดโดยรวม พบว่าวัฒนธรรมองค์การทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ตามลำดับ

2. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดต่างกันมีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงกลาโหม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ มีความแตกต่างกัน

3. กลุ่มงานพยาบาลห้องผ่าตัด จำแนกตามประเภทห้องผ่าตัด มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน โดยห้องผ่าตัดสูติ-นรีเวชกรรม และห้องผ่าตัดโสตศอนาสิก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าห้องผ่าตัดจักษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่ มีความแตกต่างกัน

สกาวิรัตน์ อินทสมบัติ (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ แตกต่างกัน ส่วนอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่ แตกต่างกัน

3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนความ เป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก

นุสาศินี จิตราภิรมย์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์พบว่า

1. พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาวอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และลักษณะความเป็นเพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมอยู่ในระดับต่ำ

2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การบางด้านแตกต่างกัน

4. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ

พนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ดีที่สุดคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นเพศชาย

นียดา ศรีหานาม (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง” ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาถึงจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนของคนไทยแห่งหนึ่งศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานและศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและกำหนดสมมติฐานคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน 2) จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 บาทเป็นการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนผลที่ได้มีแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมาทั้งหมด 387 ชุดคิดเป็นร้อยละ 86 ของแบบสอบถามและผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศสถานภาพสมรสอายุระดับการศึกษาลักษณะงานที่รับผิดชอบระดับงานและอายุงานมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานโดยพนักงานที่มีอายุหรืออายุงานมากกว่ามีระดับจริยธรรมในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุหรืออายุงานน้อยกว่า ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

โชคดี จันทวงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงานกรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่” ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือเพื่อศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงานและกำหนดสมมติฐานคือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อค่านิยมในการทำงานเหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน 2) ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน 3) เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 309 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุอายุการทำงานระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและลักษณะงานมีผลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมและมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานสุดท้ายเหตุผลเชิงจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้ศึกษาได้ระบุถึงเหตุผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 20 ปีจะมีเหตุผลเชิงจริยธรรมค่อนข้างคงที่และอยู่ในระดับเดียวกันแต่จริยธรรมในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับอายุและอายุการทำงาน

ญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยาภาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 384 คนผลการศึกษาพบว่า

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรบรรยาภาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลได้ร้อยละ 50.7

จตุพร จุ้ยใจงาม (2554) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 35,001-45,001 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี

2. ผลจากการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชาและตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า พนักงานที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนั้น มีการรับรู้อยู่ในระดับดี

3. ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่าพนักงานที่ได้ทำการศึกษาวิจัยนั้นมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลจากการวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ตั้งรับ-เฉื่อยชา ตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและความผูกพันโดยรวมของพนักงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญ (2555) ได้ศึกษา จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสด ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ อายุงานไม่เกิน 3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทุกด้านอยู่ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ ด้านความรู้สึภกาศภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึภกาศภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทไม่แตกต่างกัน

4. จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐพร ยี่สุน (2552) ได้ศึกษา จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด 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 และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำหายระดับสติปัญญา ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล และความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

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

4. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพัน

ต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

5. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

6. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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 ด้านงานที่ทำหายระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทพยายามเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

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

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาและค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร(Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง(Sample) ที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง(Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน และเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงขอเก็บเพิ่ม 15 คน รวมเป็น 400 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2545: 74)

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = \frac{P(1 - P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม (0.15)

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้ทำวิจัยกำหนดไว้โดยมีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น 95 % (ระดับนัยสำคัญ 0.05)

E = ระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดไว้ไม่เกิน 5% (0.05)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีจำนวน 50 เขต แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร (วรชัย ทองไทย. 2544: 7) ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตบางเขน เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง และเขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตราษฎร์บูรณะ เขตทุ่งครุ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค

โดยผู้วิจัยจะทำการจับฉลากเลือก 1 แห่ง จาก 1 เขต กลุ่มการปกครอง ได้แก่ เขตปทุมวัน เขตจตุจักร เขตประเวศ เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตราษฎร์บูรณะ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีแบบโควตา (Quota Sampling) โดยจะคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละเขตที่ถูกเลือกขึ้นมาจากขั้นตอนที่ 1

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละเขต} &= \frac{\text{ขนาดตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนเขตที่เลือก}} \\ &= \frac{400}{6} \end{aligned}$$

$$\text{ขนาดตัวอย่างที่จะเก็บแต่ละเขต} = 66.67$$

ตาราง 1 ตัวอย่างที่จะเก็บในแต่ละเขต

เขต / จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	พนักงานบริษัทเอกชน (คน)
เขตปทุมวัน	67 คน
เขตจตุจักร	67 คน
เขตสวนหลวง	67 คน
เขตคลองเตย	67 คน
เขตบางกอกน้อย	66 คน
เขตราษฎร์บูรณะ	66 คน
รวมทั้งสิ้น	400 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) (สุชาติ กิระนันท์. 2538: 11) ทำการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเลือกสถานที่เก็บแบบสอบถาม ดังนี้ เขตปทุมวัน อาคารมหาพลาซ่า , เขตจตุจักร ธนาคารทหารไทย (สำนักงานใหญ่), เขตสวนหลวง อาคารทิวาเวอร์ 2, เขตคลองเตย อาคารเลครัชดา ออฟฟิศคอมเพล็กซ์, เขตบางกอกน้อย ห้างสรรพสินค้า เซ็นทรัลปิ่นเกล้า และ เขตราษฎร์บูรณะ ธนาคารกสิกรไทย (สำนักงานใหญ่)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 รายได้ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบ

เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน	หมายถึง เห็นด้วย
3 คะแนน	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

สูตรการคำนวณ

$$I = \frac{R}{k}$$

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

$$I = 0.8$$

เมื่อ I = ค่าความกว้างของชั้น

R = พิสัย

k = จำนวนชั้น

จากการพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย สามารถแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อจริยธรรมในองค์กร เป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีจริยธรรมในองค์กรในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีจริยธรรมในองค์กรในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีจริยธรรมในองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีจริยธรรมในองค์กรในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีจริยธรรมในองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 4 ข้อ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 4 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเลือกได้เพียงคำตอบเดียว แบ่งความถี่ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแต่ละข้อคำถามกำหนดให้เลือกเพียง 1 ใน 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อความ ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และได้แบ่งระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 5 ระดับดังนี้ โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

สูตรการคำนวณ

$$I = \frac{R}{k}$$

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

$$I = 0.8$$

เมื่อ I = ค่าความกว้างของชั้น

R = พิสัย

k = จำนวนชั้น

จากการพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความผูกพัน
5 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วย
3 คะแนน หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย โดยที่กำหนดความสำคัญของคะแนน โดยใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:29)

สูตรการคำนวณ

$$I = \frac{R}{k}$$

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

$$I = 0.8$$

เมื่อ I = ค่าความกว้างของชั้น

R = พิสัย

k = จำนวนชั้น

จากการพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ย สามารถแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha) ดังนี้

สูตรการคำนวณ	$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k - 1) \text{ covariance} / \text{variance}}$		
เมื่อ α	แทน	ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม	
K	แทน	จำนวนคำถาม	
covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ	
variance	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำถาม	

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของชุดคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากการทดสอบครั้งนี้ มีดังนี้

จริยธรรมในองค์กร

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล = .8487

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา = .8763

ด้านนโยบายของบริษัท = .8594

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะสร้างสรรค์ = .7021

ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา = .7066

ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว = .7815

ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร = .7627

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร = .7890

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร = .7759

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ได้คืน 392 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 98.0

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การกำหนดโควตา (Quota Sampling) และการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1-6 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

2.2 สมมติฐานข้อที่ 7 จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.3 สมมติฐานข้อที่ 8 จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.4 สมมติฐานข้อที่ 9 จริยธรรมในองค์กรด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.5 สมมติฐานข้อที่ 10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.7 สมมติฐานข้อที่ 12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (อภิสิทธิ์ จันตะนี. 2538: 75)

$$\text{สูตรการคำนวณ } p = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ p แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วิณิชย์บัญชา. 2544: 36)

$$\text{สูตรการคำนวณ } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (กัลยา วิณิชย์บัญชา. 2544: 55)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติ t-test (Independent Samples) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 169-170)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

โดยมี

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 236)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

$$df_1 = k - 1$$

โดยมี $df_2 = n - k$

เมื่อ	F	แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
	MS_B	แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between-groups)
	MS_W	แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within-group)
	df_1	แทน องศาของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_2	แทน องศาของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.3 สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เมื่อ X แทน ตัวแปรตาม

Y แทน ตัวแปรต้น

β_0 แทน ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k$

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ β_1 เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เช่น X_1 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ค่า Y จะเปลี่ยนไป β_1 หน่วย โดยที่ $X_1, X_2, \dots, X_k$

เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุจะเหมือนกับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยที่สมการความถดถอยเชิงพหุคุณเป็น

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

เงื่อนไขมีดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อน e เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติ
2. ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ นั่นคือ $E(e) = 0$
3. ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ที่ไม่ทราบค่า $V(e) = \sigma_e^2$
4. e_i และ e_j เป็นอิสระต่อกัน ; $i = j$ นั่นคือ covariance $(e_i, e_j) = 0$ โดยมีเงื่อนไขที่เพิ่มจาก

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายอีก 1 เงื่อนไข คือ ตัวแปรอิสระ X_i และ X_j ต้องเป็นอิสระกัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปล ความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนพนักงาน
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized)
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
Y_1	แทน	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Y_2	แทน	ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
Y_3	แทน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
X_1	แทน	ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล
X_2	แทน	ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา
X_3	แทน	ด้านนโยบายของบริษัท
X_4	แทน	ลักษณะสร้างสรรค์
X_5	แทน	ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
X_6	แทน	ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

- * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
- H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมในองค์กร
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	186	47.4
หญิง	206	52.6
รวม	392	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 29 ปี	164	41.8
30 - 39 ปี	178	45.4
40 - 49 ปี	40	10.2
50 ปีขึ้นไป	10	2.6
รวม	392	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	24.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	259	66.1
สูงกว่าปริญญาตรี	37	9.4
รวม	392	100.0
4. ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	97	24.7
15,001 – 25,000 บาท	166	42.4
25,001 – 35,000 บาท	62	15.8
35,001 – 45,000 บาท	18	4.6
45,001 – 55,000 บาท	19	4.8
55,001 บาทขึ้นไป	30	7.7
รวม	392	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน *		
ต่ำกว่า 5 ปี	189	48.1
ระหว่าง 5 – 9 ปี	132	33.7
ระหว่าง 10 – 14 ปี	44	11.1
ระหว่าง 15 – 19 ปี	15	3.8
20 ปีขึ้นไป	12	3.1
รวม	392	100.0
6. ตำแหน่ง		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	330	84.2
พนักงานระดับบริหาร	62	15.8
รวม	392	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 392 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเพศชายมีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 - 29 ปี อายุระหว่าง 40 - 49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.4, 41.8, 10.2 และ 2.6 ตามลำดับ

3. ระดับปีการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1, 24.5 และ 9.4 ตามลำดับ

4. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ระดับเงินเดือน 25,001 - 35,000 บาท ระดับเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ระดับเงินเดือน 45,001 - 55,000 บาท และระดับเงินเดือน 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.4, 24.7, 15.8, 7.7, 4.8 และ 4.6 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา คือ 5-9 ปี 10-14 ปี 15-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.2, 33.7, 11.2, 3.8 และ 3.1 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 รองลงมาตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8

เนื่องจากในการทดสอบด้วยสถิติ อันตรภาคชั้นข้อมูลแต่ละกลุ่มของตัวแปรควรมีขนาดใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่ของข้อมูลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 3 จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัท เอกชน ในกรุงเทพมหานคร (จัดกลุ่มใหม่)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 29 ปี	164	41.8
30 - 39 ปี	178	45.4
40 ปีขึ้นไป	50	12.8
รวม	392	100.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน *		
ต่ำกว่า 5 ปี	189	48.1
ระหว่าง 5 – 9 ปี	132	33.7
ระหว่าง 10 – 14 ปี	44	11.2
15 ปีขึ้นไป	27	6.8
รวม	392	100.0

จากตาราง 3 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 - 29 ปี อายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.4, 41.8 และ 12.8 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา คือ 5-9 ปี 10-14 ปี และ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.2, 33.7, 11.2 และ 6.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 4 จริยธรรมในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	4.03	.647	มาก
2. ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	4.03	.800	มาก
3. ด้านนโยบายของบริษัท	3.96	.695	มาก
รวม	4.01	.617	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และผลด้านนโยบายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 5 จริยธรรมในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล			
1.พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ	3.94	.768	มาก
2.พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว	3.99	.867	มาก
3.พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผย	4.11	.869	มาก
4.พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.08	.742	มาก
รวม	4.03	.647	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา			
5.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	4.09	.810	มาก
6.ผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม	4.03	.903	มาก
7.ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	3.98	.953	มาก
8.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม	4.02	.907	มาก
รวม	4.03	.800	มาก
ด้านนโยบายของบริษัท			
9.บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.86	.840	มาก
10.เกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนของบริษัทเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน	3.76	.923	มาก
11.นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทมีการคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	4.12	.764	มาก
12.บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน	4.12	.823	มาก
รวม	3.96	.695	มาก

จากตาราง 5 พบว่า จริยธรรมในองค์กรของพนักงานจำแนกเป็นรายด้าน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และผลด้านนโยบายของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และ 3.96 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผย พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว และพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08, 3.99 และ 3.94 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.03, 4.02 และ 3.98 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทมีการคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทมีการคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน และเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนของบริษัทเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 6 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. ลักษณะสร้างสรรค์	4.10	.484	มาก
2. ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.93	.600	มาก
3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.92	.551	มาก
รวม	3.98	.443	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.93 และ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์			
1.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำทหายความรู้และความสามารถ	3.91	.738	มาก
2.ท่านทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยสอดคล้องกับหลักการของหน่วยงาน	4.07	.646	มาก
3.ท่านมีความยินดีในการนิเทศหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่	4.23	.578	มากที่สุด
4.เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.19	.737	มาก
รวม	4.10	.484	มาก
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา			
5.ท่านคิดว่าการปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงาน คือสิ่งที่ถูกต้อง	3.93	.880	มาก
6.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทที่วางไว้อย่างเคร่งครัด	4.13	.660	มาก
7.ศูนย์รวมของการบริหารจัดการและการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหารเท่านั้น	3.74	.898	มาก
8.ท่านมักหลีกเลี่ยงการทำงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.96	.848	มาก
รวม	3.93	.600	มาก
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว			
9.ท่านจะรู้สึกว่าคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาคเฉพาะหน้าในงานที่ทำ	4.12	.641	มาก
10. ท่านเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือการเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.90	.791	มาก
11.ท่านเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ	3.71	.969	มาก
12.ท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสมอ และมักตำหนิความผิดพลาดของตนเอง	3.95	.684	มาก
รวม	3.92	.551	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 3.93 และ 3.92 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความยินดีในการนิเทศหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยสอดคล้องกับหลักการของหน่วยงาน และท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ ทำทลายความรู้และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.07 และ 3.91 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ท่านมีหลีกเลี่ยงการทำงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านคิดว่าการปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงาน คือสิ่งที่ถูกต้อง และศูนย์รวมของการบริหารจัดการและการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหารเท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.96, 3.93 และ 3.74 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านจะรู้สึกว่าคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำ ท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสมอ และมักตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ท่านเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.95, 3.90 และ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 8 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.93	.590	มาก
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	4.05	.754	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.81	.683	มาก
รวม	3.93	.565	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 9 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	(S.D.)	
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.92	.748	มาก
2.ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน	3.84	.783	มาก
3.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้	4.04	.721	มาก
4.กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย	3.95	.704	มาก
รวม	3.93	.590	มาก
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร			
5.ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท	4.20	.646	มาก
6.ท่านยินดีจะสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.00	.754	มาก
7.การทำงานล่วงเวลานั้น ท่านไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ	3.75	.954	มาก
8.ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนา เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.29	2.095	มากที่สุด
รวม	4.05	.754	มาก
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร			
9.ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	4.09	.743	มาก
10.หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรนั้น	3.50	1.056	มาก
11.ถ้ามีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัท ท่านยินยอมที่จะรับสภาพ	3.87	.781	มาก
12.บริษัทแห่งนี้เป็้องค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเคยทำงานด้วย	3.81	.915	มาก
รวม	3.81	.683	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.95, 3.92 และ 3.84 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนา เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท ท่านยินดีจะสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และการทำงานล่วงเวลานั้น ท่านไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.00 และ 3.75 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ถ้ามีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัท ท่านยินยอมที่จะรับสภาพบริษัทแห่งนี้เป็นอย่างดีที่สุด ที่ท่านเคยทำงานด้วย และหากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.87, 3.81 และ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศแตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Levene's test		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	1.135	.287	3.94	.620	.276	.783
	หญิง			3.92	.564		
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ชาย	2.797	.095	4.09	.926	.968	.334
	หญิง			4.02	.554		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	1.451	.229	3.79	.713	-.566	.572
	หญิง			3.83	.655		

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบของ Levene's test พบว่า

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .145 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .766 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .287 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .783 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .095 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .334 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .229 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทุก กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกัน

ตาราง 11 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	.111	2	389	.895
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	.800	2	389	.450
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.227	2	389	.797

จากตาราง 11 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .895 ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .450 และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .797 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.361	2	.680	1.958	.142
	ภายในกลุ่ม	135.170	389	.347		
	รวม	136.531	391			
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.266	2	.133	.233	.792
	ภายในกลุ่ม	222.042	389	.571		
	รวม	222.309	391			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.291	2	.330	1.034	.356
	ภายในกลุ่ม	124.187	389	.319		
	รวม	124.847	391			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .142 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .792 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.356 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 3.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 3.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 13 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	1.295	2	389	.275
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	.304	2	389	.738
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.966	2	389	.020

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .275 และด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .738 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.690	2	.845	2.438	.089
	ภายในกลุ่ม	134.841	389	.347		
	รวม	136.531	391			
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.021	.980
	ภายในกลุ่ม	222.285	389	.571		
	รวม	222.309	391			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .089 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .980 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1.608	2	149.096	.204

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีค่า Sig. เท่ากับ .204 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 4.1 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 4.2 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 4.3 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

หากพบว่าค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทุก กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05) ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้แตกต่างกัน

ตาราง 16 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.499	5	386	.189
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	1.628	5	386	.151
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1.653	5	386	.614

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .189 ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .151 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .614 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลพนักงานแต่ละกลุ่มรายได้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.980	5	.396	1.136	.341
	ภายในกลุ่ม	134.550	386	.349		
	รวม	136.531	391			
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.786	5	.957	1.699	.134
	ภายในกลุ่ม	217.552	386	.564		
	รวม	222.309	391			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.158	5	.632	1.360	.239
	ภายในกลุ่ม	179.301	386	.465		
	รวม	182.459	391			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .341 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .134 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .239 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample T-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่ง	Levene's test		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ปฏิบัติการ	.453	.501	3.92	.597	-1.102	.271
	บริหาร			4.01	.555		
2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ปฏิบัติการ	.511	.475	4.05	.786	-.151	.880
	บริหาร			4.07	.556		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ปฏิบัติการ	.210	.647	3.80	.681	-.924	.356
	บริหาร			3.89	.694		

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบของ Levene's test พบว่า

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .649 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .411 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .501 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .271 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .475 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .880 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าความแปรปรวนของความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .647 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มเพศไม่มีความแตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณี Equal Variances Assumed และผลการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรพบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .356 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 6.1 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 6.2 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐาน 6.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 19 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Levene's Test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	.543	3	388	.653
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อองค์กร	1.398	3	388	.243
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.190	3	388	.903

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .653 ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .243 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ .903 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนของข้อมูลพนักงานแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.586	3	1.529	4.495*	.004
	ภายในกลุ่ม	131.945	388	.340		
	รวม	136.531	391			
2. ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.720	3	.240	.420	.739
	ภายในกลุ่ม	221.589	388	.571		
	รวม	222.309	391			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.688	3	1.229	2.668*	.047
	ภายในกลุ่ม	178.771	388	.461		
	รวม	182.459	391			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .739 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เพื่อให้ทราบวาระยะเวลาในการปฏิบัติงานคู่ใดที่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.0106	3.8144	4.0795	3.7778
ต่ำกว่า 5 ปี	4.0106	-	.1962*	-.0690	.2328
			(.003)	(.480)	(.053)
5-9 ปี	3.8144		-	-.2652*	.0366
				(.009)	(.766)
10-14 ปี	4.0795			-	.3018*
					(.035)
15 ปีขึ้นไป	3.7778				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .1962

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2652

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .3018

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-9 ปี	10-14 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.0106	3.8144	4.0795	3.7778
ต่ำกว่า 5 ปี	4.0106	-	.2165* (.005)	.0726 (.523)	.0503 (.719)
5-9 ปี	3.8144		-	-.1439 (.224)	-.1662 (.247)
10-14 ปี	4.0795			-	-.0223 (.893)
15 ปีขึ้นไป	3.7778				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของ แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .2165

สมมติฐานข้อที่ 7 จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 8 จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 9 จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัทไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะสร้างสรรค์ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.757	.214	-	3.535	.000
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล (X_1)	.028	.046	.031	.617	.537
ด้านพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา (X_2)	.114	.043	.154	2.665*	.008
ด้านนโยบายของบริษัท (X_3)	.272	.047	.320	5.824*	.000
ลักษณะสร้างสรรค์ (X_4)	.147	.058	.121	2.548*	.011
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_5)	.205	.048	.208	4.273*	.000
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_6)	.031	.049	.029	.628	.530
Adjusted R^2 = .455				Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (X2) ด้านนโยบายของบริษัท (X3) ลักษณะสร้างสรรค์ (X4) และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X5) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 45.5

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่า ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_1 = .757 + .114X_2 + .272X_3 + .147X_4 + .205X_5$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น .114 หน่วย เมื่อนโยบายของบริษัท (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น .272 หน่วย เมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ (X_4) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น .147 หน่วย และเมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้น .205 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ ด้านนโยบายของบริษัท ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และลักษณะสร้างสรรค์โดย มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .320, .208, .154 และ .121 ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.972	.332	-	2.925	.004
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล (X ₁)	.111	.071	.095	1.554	.121
ด้านพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา (X ₂)	.009	.066	.009	.132	.895
ด้านนโยบายของบริษัท (X ₃)	.103	.072	.096	1.428	.154
ลักษณะสร้างสรรค์ (X ₄)	.216	.090	.139	2.407*	.017
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X ₅)	.225	.074	.179	3.020*	.003
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X ₆)	.108	.076	.079	1.427	.154
Adjusted R ² = .192				Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R² พบว่า ลักษณะสร้างสรรค์ (X₄) และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X₅) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (Y₂) ได้ร้อยละ 19.2

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่า ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_2 = .972 + .216X_4 + .225X_5$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ (X₄) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น .216 หน่วย และเมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X₅) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้น .225 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์โดย มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .179 และ .139 ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน

ตัวแปร	Unstandardized (B)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.452	.261	-	1.730	.085
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วน บุคคล (X_1)	.069	.056	.066	1.237	.217
ด้านพฤติกรรมของ ผู้บังคับบัญชา (X_2)	.110	.052	.129	2.117*	.035
ด้านนโยบายของบริษัท (X_3)	.235	.057	.239	4.126*	.000
ลักษณะสร้างสรรค์ (X_4)	-.050	.070	-.035	-.710	.478
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_5)	.291	.059	.256	4.972*	.000
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_6)	.196	.060	.158	3.291*	.001
Adjusted $R^2 = .392$				Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R^2 พบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (X_2) ด้านนโยบายของบริษัท (X_3) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_5) และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_6) ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) ได้ร้อยละ 39.2

ค่า Unstandardized (B) แสดงว่า ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการ

$$Y_3 = .452 + .110X_2 + .235X_3 + .291X_5 + .196X_6$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า เมื่อด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา (X_2) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพิ่มขึ้น .110 หน่วย และเมื่อด้านนโยบายของบริษัท (X_3) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น .235 หน่วย เมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (X_5) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น .291 หน่วย และเมื่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (X_6) เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น .196 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร มีความสำคัญเรียงตามลำดับคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ด้านนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .356, .239, .158 และ .129 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร
2. ผลการศึกษาวิจัย ทำให้ผู้บริหารของบริษัทเอกชนต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทราบถึงการรับรู้ของพนักงานภายในองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร โดยการเสริมสร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร
3. ผลการศึกษาวิจัย จะเป็นการเพิ่มข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการด้านการหาวิถี เพื่อพัฒนาพนักงานให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรตลอดไป และเพื่อลดปัญหาการลาออกของพนักงานให้น้อยลงหรือหมดไปในที่สุด อีกทั้งการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ รวมถึงผู้ที่สนใจจะศึกษาในเรื่องที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานวิจัยนี้ไม่ทราบประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545: 74) กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน และเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก 15 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ดังนั้นงานวิจัยนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เนื่องจากกรุงเทพมหานครมีจำนวน 50 เขต แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะทำการจับฉลากเลือก 1 แห่ง จาก 1 เขต กลุ่มการปกครอง ได้แก่ เขตปทุมวัน เขตจตุจักร เขตประเวศ เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตราชบุรีบูรณะ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานในแต่ละเขต เขตละ 67 คน จากเขตที่ถูกเลือกขึ้นมาจากขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้นำไปเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครจนครบจำนวนตัวอย่าง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
7. จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. จริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

11. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดทำข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

1.2 ทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1-6 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ของพนักงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 7 จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 8 จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.2.4 สมมติฐานข้อที่ 9 จริยธรรมในองค์กรด้านนโยบายของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.2.5 สมมติฐานข้อที่ 10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะสร้างสรรค์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.2.6 สมมติฐานข้อที่ 11 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

2.2.7 สมมติฐานข้อที่ 12 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดจริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า จริยธรรมในองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผย พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว และพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.08, 3.99 และ 3.94 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.03, 4.02 และ 3.98 ตามลำดับ

ด้านนโยบายของบริษัทโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กร ด้านนโยบายของบริษัท พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทมีการคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน และเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนของบริษัทเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.86 และ 3.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่าน

มีความยินดีในการนิเทศหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยสอดคล้องกับหลักการของหน่วยงาน และท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ทำทลายความรู้และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.07 และ 3.91 ตามลำดับ

ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทที่วางไว้อย่างเคร่งครัด ท่านมักหลีกเลี่ยงการทำงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ท่านคิดว่าการปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงาน คือสิ่งที่ถูกต้อง และศูนย์รวมของการบริหารจัดการและการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหารเท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13, 3.96, 3.93 และ 3.74 ตามลำดับ

ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านจะรู้สึกว่าคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ท่านทำ ท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสมอ และมักตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ท่านเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.95, 3.90 และ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่องค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้ กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.95, 3.92 และ 3.84 ตามลำดับ

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่องค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนา เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท ท่านยินดีจะสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายใน

เวลาที่กำหนด และการทำงานล่วงเวลานั้น ท่านไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.00 และ 3.75 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ถ้ามีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัท ท่านยินยอมที่จะรับสภาพ บริษัทแห่งนี้เป็นอย่างดีที่สุด ที่ท่านเคยทำงานด้วย และหากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรนั้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.87, 3.81 และ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

6.2 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี

สมมติฐานข้อที่ 7-12 จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-เฉยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัย “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 มีระดับเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 และมีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และตำแหน่งในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุษฎี (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของไมเนอร์ (Miner. 1992: 124) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของเบคเกอร์ (Becker. 1960) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ้งน้ำหนักว่าเมื่อเขาทิ้งสถานะขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญาหรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กร พนักงานก็คาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

2. จริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้าน

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ในด้านของจริยธรรมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต ยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน และองค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พนักงานมีการวางตัวที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของบริษัท และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พนักงานทำงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน หากเกิดปัญหาในการทำงานการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1993) ที่กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน

และสอดคล้องกับแนวคิดของคูกี และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรคือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผนฟังพหูพจน์ผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารพนักงานเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติพัฒน์ สุวรรณบุญญ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด พบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

และสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร จุ้ยใจงาม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานของพนักงานเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ต้องมีมิติสัมพันธ์ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งในการทำงาน เป็นแนวทางที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน และจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของคูก์ และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของพนักงานมีเป้าหมายการทำงานของตนที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีเหตุมีผล และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกว่างานมีความท้าทาย มีความสุขและสนุกกับการทำงาน พร้อมทั้งคาดหวังในผลงาน เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในงานของตนเอง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543: 149) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชานั้น มีอิทธิพลที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดีควรจะมีคุณธรรม ปฏิบัติตนโดยสุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หากองค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่ดีก็จะส่งผลให้ปฏิบัติตามและองค์กรดีตามไปด้วย ด้านนโยบายของบริษัท การที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนนั้นทำให้พนักงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา การทำงานของพนักงานมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พนักงานจะมุ่งเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มีการแข่งขันการทำงานเพื่อเป้าหมายของตนเอง

สอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2545: 101-107) ที่กล่าวว่า การมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพิงผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ

สมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์กร ถ้าหากมีผู้นำที่ดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ ดีตามไปด้วย และถ้าหากได้ผู้นำที่เลว ก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ เลวตามไปด้วย ผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก นโยบายของบริษัทนับได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญต่อจริยธรรมองค์กรมาก เพราะถ้าหากว่าองค์กรกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยรวม แต่ถ้าหากองค์กรธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอ หรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ อันเป็นสัญชาตญาณดิบตามธรรมชาติของทุกคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรมเสื่อมลง

และสอดคล้องกับแนวคิดของของค็อก และลาฟเฟอร์ตี้ (Cooke; & Lafferty. 1989) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เน้นการลงโทษ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจายความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และการถูกตำหนิ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ยี่สุน (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด พบว่า จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของจตุพร จุ้ยใจงาม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากพนักงานนั้นได้อุทิศกำลังกายกำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่

ปฏิบัติงาน พนักงานจึงมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยการเพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน เช่น มีการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น ให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน มอบทุนการศึกษาให้เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่ากับแรงกายและสติปัญญาที่ทุ่มเทไป จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้สามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงในการทำงานให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท แสดงถึงจริยธรรมทางบวก ดังนั้นผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพวกเขาเหล่านี้ อย่างเช่น เปิดโอกาสให้กับพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความรักและความภักดีต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพด้านการผลิตที่เต็มกำลัง ความผูกพันเต็มที่ที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ และความคิดให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ในทุก ๆ งาน จึงนำมาซึ่งผลงานที่ดีและมีคุณภาพ

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการ แสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจเป็น อุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมสร้างสรรค์คงอยู่ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และควรส่งเสริมและปรับกลยุทธ์องค์กรให้พนักงานและผู้บริหารมีการอบรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

2. อาจจะศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น ทักษะคติ บรรยาการองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร การบริหารความขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น

3. การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถามซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นลักษณะกว้าง ๆ ไม่เจาะจงลงไปในเหตุผล อาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนมากนัก เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงองค์กร ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความชัดเจนของข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรต่อไปได้





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

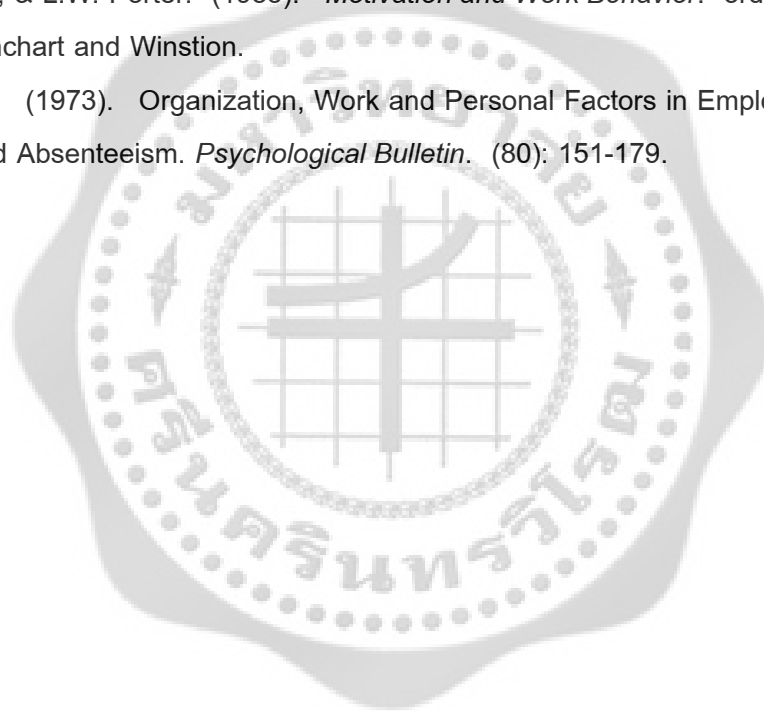
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำพอง งามภักดิ์. (2543). จริยธรรมธุรกิจ: ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดประโยชน์นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินตนา บุญบังการ. (2544). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จตุพร จุ้ยใจงาม. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2539). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- โชคดี จันทวงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญ. (2555). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิชา หวังรวนนาม. (2541). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ญาณิศา ลิ้มรัตน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มของพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพร ยี่สุน. (2552). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment): ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ศรีหานาม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัทเอกชนแห่งใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นุสาศณี จิตราภิรมย์. (2545). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจเรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). จริยธรรมธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรทิพย์ เตชะอารณชัย. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิภพ ชวังเงิน. (2546). จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997).
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประกันครหลวง. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ระวังเนตร โพธิ์แก้ว. (2538). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อินเทอร์เน็ต.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2550). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิพร เกื้อกุลเกียรติ. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สการรัตน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การบริหารการปฏิบัติการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สิตา ลัมสวัสดิ์. (2551). *จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี.เจ. พรินติ้ง.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด้านสุนทราการพิมพ์.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). *ความผูกพันต่อองค์การ*. วารสารจุฬารุกิจปริทัศน์. 9: 34-39.
- (2545). *เอกสารคำสอนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคใหม่โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคใหม่*. ม.ป.พ.

- อุษณีย์ ดำนวนรนนท์. (2536) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J.; & J.P. Mayer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- (1993). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1: 61-89.
- Angle, H.L.; & J.L. Perry. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science quarterly*. 26:1-14.
- Austin, Ann Elizabeth. (1984). Work Orientation of University Mid-Level Administrators,: Patterns,Antecedent and outcomes of Commitment. *Dissertation Ales tracts International*. 45(2): 423-A.
- Beck and D. Nuehauser. (1975). *The Efficient Organizational*. New York: Elacview Scientific Publishing Co.Inc.
- Buchanan II, B. (1974). *Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in work Organizations*. Administrative Science Quaterly. 19: 533.
- Chelte, A.F. (1972). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*. Massachusetts. Massachusetts: University of Massachusetts.
- Dunham, R.B., Grube, J.A.; & M.B. Castaneda. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. 79. p. 370-380.
- Greenberg, J.; & R.B. Baron. (2003). *Behavior in organizations*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- (2005). *Behavior in organizations*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick. (1996). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing.
- Hrebiniak, L.C.; & J.A. Alutto. (1972, June). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quaterly*. 15: 555-572.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Machanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. (33): 499-517.
- Kohlberg, L. (1964). *Moral development and Behavior*. New York: Rinchart and Winstion.

- McGregor, Douglas. (1996). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Miner, J.B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. New York: McGraw-Hill
- Mowday, R., Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Employees Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Porter, L.W. (1974). December. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.
- Sheldon, M.E. (1971). *Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-49, 77.
- Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: Rinehart and Winston.
- Steers, R.M. (1973). Organization, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. (80): 151-179.





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงจริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

ผู้วิจัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริงจนครบถ้วนเพื่อจะทำให้ผลวิจัยนี้ได้ผลสมบูรณ์ตามความมุ่งหมายและขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : จริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 : การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 : ความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 20-29 ปี
☐ 30-39 ปี
☐ 40-49 ปี
☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. รายได้

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
☐ 15,001-25,000 บาท
☐ 25,001-35,000 บาท
☐ 35,001-45,000 บาท
☐ 45,001-55,000 บาท
☐ 55,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
☐ ระหว่าง 5-9 ปี
☐ ระหว่าง 10-14 ปี
☐ ระหว่าง 15-19 ปี
☐ 20 ปี ขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
☐ พนักงานระดับบริหาร

**ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อจริยธรรมในองค์กร
ในแต่ละด้าน**

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับลักษณะองค์กรของท่านมากที่สุด

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล					
1.พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง					
2.พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในงานส่วนตัว					
3.พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น					
4.พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา					
5.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น					
6.ผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม					
7.ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ					
8. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์					

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านนโยบายของบริษัท					
9. บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับ ความรู้ความสามารถของพนักงาน					
10.เกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนของ บริษัทเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน					
11.นโยบายการปฏิบัติงานของบริษัทมีการ คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของพนักงาน					
12.บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคล ของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพัก ร้อน					

**ตอนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรใน
แต่ละลักษณะ**

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์					
13.ท่านรู้สึกกว้างขวางที่ทำอยู่ ทำความเข้าใจ และความสามารถ					
14.ท่านทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยสอดคล้องกับหลักการของหน่วยงาน					
15.ท่านมีความยินดีในการนิเทศหรือสอน งานให้กับพนักงานใหม่					
16.เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการทำงาน					
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา					
17.ท่านคิดว่าการปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ ให้เหมือนกับเพื่อนร่วมงาน คือสิ่งที่ ถูกต้อง					
18.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทที่ วางไว้อย่างเคร่งครัด					
19.ศูนย์รวมของการบริหารจัดการและการ ตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหารเท่านั้น					
20.ท่านมักหลีกเลี่ยงการทำงานที่อาจ ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว					
21. ท่านจะรู้สึกว่าคุณค่าหากได้แก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำ					
22. ท่านเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือการเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
23. ท่านเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขัน กัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ					
24. ท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสมอ และ มักตำหนิความผิดพลาดของตนเอง					

ตอนที่ 4 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
25.ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
26.ท่านยอมรับระบบการบริหารงานของบริษัทในปัจจุบัน					
27.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆเสมอ ว่าท่านทำงานที่บริษัทนี้					
28.กฎระเบียบต่างๆของบริษัทปฏิบัติได้ง่าย					
ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร					
29.ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของบริษัท					
30.ท่านยินดีจะสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
31.การทำงานล่วงเวลานั้น ท่านไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ					
32.ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนา เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
33.ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทนี้					
34.หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรนั้น					
35.ถ้ามีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในบริษัท ท่านยินยอมที่จะรับสภาพ					
36.บริษัทแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ท่านเคยทำงานด้วย					



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อ.ดร. พนิต กุลศิริ	อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล	อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ว่าที่ ร.ต.หญิงศศิธร ทิพโชติ
วันเดือนปีเกิด	31 มกราคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	401/18 หมู่ 8 ซ.บ้านหนองใหญ่ ต.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุดรธานี 41000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2552

บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การจัดการ
จาก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

พ.ศ.2556

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การจัดการ
จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

