

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ชุดิพัฒน์ สุวรรณะบุญย์. (2555). จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

การทำวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพัน ใน
องค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 79 คน
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่าง
ใช้การหาค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวุฒิ
การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสด ตำแหน่งพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ อายุงานไม่เกิน 3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับจริยธรรมในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทุกด้านอยู่ในระดับดี

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ด้านความต้องการที่จะ
ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทแตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน แตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึก
ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทไม่แตกต่างกัน

5 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทุกด้านอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE ORGANIZATIONAL ETHICS AND EMPLOYEE'S COMMITMENT AT
FINANSA ASSET MANAGEMENT LTD.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Chutipan Suvarnapunya. (2012). **The Organizational Ethics and Employee's**

Commitment at Finansa Asset Management Ltd. Master's Project, M.B.A.

(Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project

Advisor: Dr.Paiboon Archarungroj.

This Research aims to study of The Organizational Ethics and Employee's Commitment at Finansa Asset Management Ltd. Sample range were 79 employees using questionnaires as the tool for collecting data. The data were analyzed by the statistical method of percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by the methods of T-Test, One-Way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Co-efficient.

The results were shown as follow :

1. Most respondents were male between 21 to 30 years old, holding a Bachelor's degree and below with single status, working as an operation officer not over 3 years and having average monthly income lower than or equal 20,000 baht.
2. Overall employees' opinion towards the organizational level of ethics was at the high level.
3. Employees commitment on all aspect was at the good level.
4. The results of hypothesis testing can be concluded as follow :
 - 4.1 Employees with different gender has different employees commitment in terms of intention to work with a company until retirement and pride in working for a company.
 - 4.2 Employees with different age, education level, marital status, monthly income, work experience has different employees commitment on all aspect.
 - 4.3 Employees with different position has indifferent employees commitment in term of pride in working for a company.
5. The organizational ethics was related with employees commitment on all aspect at the statistical significance of 0.01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ของชุดิพัฒน์ สุวรรณบุญย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

.....
(อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องมาจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ ซึ่งท่านได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ อย่างละเอียดทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่ และน้อง สำหรับครอบครัวที่อบอุ่น อันเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีเสมอมา

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนรวมคณะสำหรับกำลังใจที่มีให้ตลอดเวลา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ที่ดีสำหรับมิตรภาพ ความสุข สนุกสนาน รอยยิ้ม และเสียงหัวเราะตลอดระยะเวลาที่ได้เรียนด้วยกัน

ชุตติพัฒน์ สุวรรณะบุญย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานในการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	20
ประวัติบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	31
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	31
ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย	31
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	46

สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	129
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	129
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
อภิปรายผล	143
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	150
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	151
บรรณานุกรม	153
ภาคผนวก	157
ภาคผนวก ก	138
ภาคผนวก ข	163
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	165

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงความแตกต่างของจริยธรรมภายนอกกับจริยธรรมภายใน.....	18
2 พัฒนาการจริยธรรม 6 ชั้น ของ โคลเบอร์ก.....	19
3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2.....	33
4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2.....	34
5 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3.....	34
6 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3.....	35
7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....	41
8 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ... 51	51
9 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ในด้านมาตรฐานจริยธรรม ส่วนบุคคล.....	52
10 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ในด้านพฤติกรรม ของผู้บังคับบัญชา.....	53
11 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ในด้านนโยบายของบริษัท..... 54	54
12 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน ในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ในด้านพฤติกรรมของ เพื่อนร่วมงาน.....	55
13 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวม.....	56
14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test.....	58

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ	59
16	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test	61
17	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	62
18	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมี ความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	63
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึก ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	64
20	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะ ไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่น จ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3	65
21	แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test	66
22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา	67
23	แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test	69
24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพัน ของพนักงานในองค์กร	70
25	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตาม สถานภาพสมรส ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	71

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
26	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	72
27	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	73
30	แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test.....	75
31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....	76
32	แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test.....	78
33	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร.....	79
34	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	80
35	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	81
36	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	83
37	แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้ Levene's test.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
38	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างอายุงานในบริษัทต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร.....	86
39	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงานในบริษัท ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	87
40	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงานในบริษัท ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	88
41	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุงานในบริษัทโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	89
42	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติ Dunnett's T3.....	90
43	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ.....	92
44	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ.....	94
45	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความ ผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ.....	96
46	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมี ความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ.....	98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้าน ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ.....	100
48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อ ความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้ทำงาน ในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.....	102
49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.....	104
50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.....	107
51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านนโยบายของบริษัทต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่าน รู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.....	109
52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด.....	111
53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า.....	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิโนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า.....	116
55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิโนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า.....	118
56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านนโยบายของบริษัทต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่าน จะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิโนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่น จ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า.....	121
57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิโนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า.....	123
58 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	125

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... 1



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยได้เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ โดยเป็นการเคลื่อนไหวจากสังคมเกษตรกรรมในอดีต เข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว โดยที่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ขึ้นมามีบทบาทสำคัญทดแทนภาคเกษตรกรรมในอดีตอย่างชัดเจน ซึ่งในภาพรวม การเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยก็ส่ง ผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมโดยตรง และส่งผลให้ประชาชนในสังคมต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันไปกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก สภาพสังคมอุตสาหกรรมของไทยในปัจจุบัน ภาค การผลิต การบริการ รวมถึงภาคการเงิน ฯลฯ ต้องถือได้ว่า เข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ของประชาชนในสังคมอย่างแยกไม่ออก ดังนั้นแล้วการประกอบธุรกิจในยุคปัจจุบันจึงควรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึง มีจริยธรรมทางธุรกิจต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ต่อผู้บริโภค รวมถึงความซื่อสัตย์และไว้วางใจ ของพนักงาน ต่อองค์กร ฯลฯ ซึ่งในระยะยาวแล้วจะส่ง ผลให้ธุรกิจ สามารถที่จะดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จริยธรรมทางธุรกิจมีหลายด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมเหล่านี้บางกรณีมักปรากฏให้เห็นอยู่เสมอในประเทศไทย ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนี้อาจแสดงให้เห็นว่าคนไทยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเหล่านั้นยังไม่มีความรู้ความเข้าใจดีพอ เกี่ยวกับหลักจริยธรรมในการประกอบธุรกิจ หรืออาจมีความรู้ความเข้าใจแต่ขาดปัจจัยที่เข้มแข็งที่จะควบคุมให้เกิดปัญหาพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมให้น้อยที่สุด จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบรรษัทภิบาลแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยผู้นำองค์กรทั้งจากภาครัฐ และเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการพัฒนาบรรษัทภิบาลให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมอย่างจริงจัง และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนมีความตื่นตัวในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก บรรษัทภิบาลหรือ การกำกับดูแลกิจการในแง่มุมมองขององค์กรธุรกิจ ระบุชี้ชัดถึงระบบที่จัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำ และการควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถในการแข่งขัน เพื่อรักษาเงินลงทุน และเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาว ภายใต้กรอบการมีจริยธรรมที่ ดี โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น และสังคมโดยรวมประกอบหรืออาจกล่าวง่ายๆได้ว่าบรรษัทภิบาลเป็นวิธีการบริหารจัดการ ที่มีจรรยาบรรณและจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งปัจจุบันนี้มีบริษัทที่มีการบริหารจัดการเชิงบรรษัทภิบาลมีหลายบริษัท หนึ่งในนั้นคือ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ที่มุ่งเน้นการประกอบธุรกิจที่ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมเป็นอย่างดี

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เป็นบริษัทที่ทำธุรกิจบริการเกี่ยวกับการลงทุน โดยนำเสนอบริการกองทุนรวมในประเภทต่างๆ และรวมถึง ที่ปรึกษาการลงทุนส่วนบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกค้าได้วางแผนทางการเงินเพื่อจัดการความมั่งคั่งให้เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ชีวิตและเป้าหมายทางการเงินเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งในภาพรวมแล้วทางบริษัทได้มีการนำหลักการบรรษัทภิบาลมาใช้ ในองค์กร โดยเฉพาะในด้าน ของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใน ที่มุ่งเน้นการใช้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ มาเป็นหลักยึดปฏิบัติ เนื่องจากประเพณีถึงความสำคัญของพนักงานในองค์กรที่ถือได้ว่าเป็นกลจักรสำคัญในการขับเคลื่อน ธุรกิจ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นในด้าน ของอัตราผลกำไร หรือ ช่วย สร้างชื่อเสียง ให้บริษัทได้รับการยอมรับมากขึ้นทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งในภาพรวม ต้องอาศัยความสามัคคี และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ของพนักงานในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น จริยธรรมในการประกอบธุรกิจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยนอกจากจะช่วยให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร ยังจะส่งผลทำให้พนักงานเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในระยะยาวแล้วจะส่งผลบวกให้องค์กรประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด
3. เพื่อศึกษาความผูกพัน ที่มีต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด
4. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวาง แผนสร้างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างหลักเกณฑ์ในการรับพนักงานและนำข้อมูลไปใช้ในด้านการบริหารงาน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ในระดับตำแหน่งงานต่ำกว่ากรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 79 คน (ที่มา: งานข้อมูลพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. 2554, กรกฎาคม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 79 คน

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1.ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 40 ปี

1.1.2.3 41 - 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1.1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.5.2 หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน

1.1.6 อัตราเงินเดือน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.1.6.2 20,001 – 35,000 บาท

1.1.6.3 35,001 – 50,000 บาท

1.1.6.4 50,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 อายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

1.1.7.1 ไม่เกิน 1 ปี

1.1.7.2 1 – 3 ปี

1.1.7.3 3 – 5 ปี

1.1.7.4 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

1.2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ

1.2.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท

1.2.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

1.2.3 นโยบายของบริษัท

1.2.4 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จริยธรรมทางธุรกิจ หมายถึง การดำเนินธุรกิจอย่างมีศีลธรรมในการผลิตสินค้าและบริการ โดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รัฐและสังคม อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจอย่างสูงสุดร่วมกัน

1.1 มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืนจริยธรรม หรือหลีกเลียง การไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในการส่วนตัว การไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น และการใช้เวลาในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

1.2 พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ที่กระทำโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น และไม่ใช้ความไม่ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ และจะต้องเปิดโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์

1.3 นโยบายของบริษัท หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักเกณฑ์ ระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และชีวิตพนักงาน ทรัพย์สิน ของพนักงาน บริษัทต้องคำนึงถึงด้านความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล ที่บริษัทควรมีต่อพนักงาน

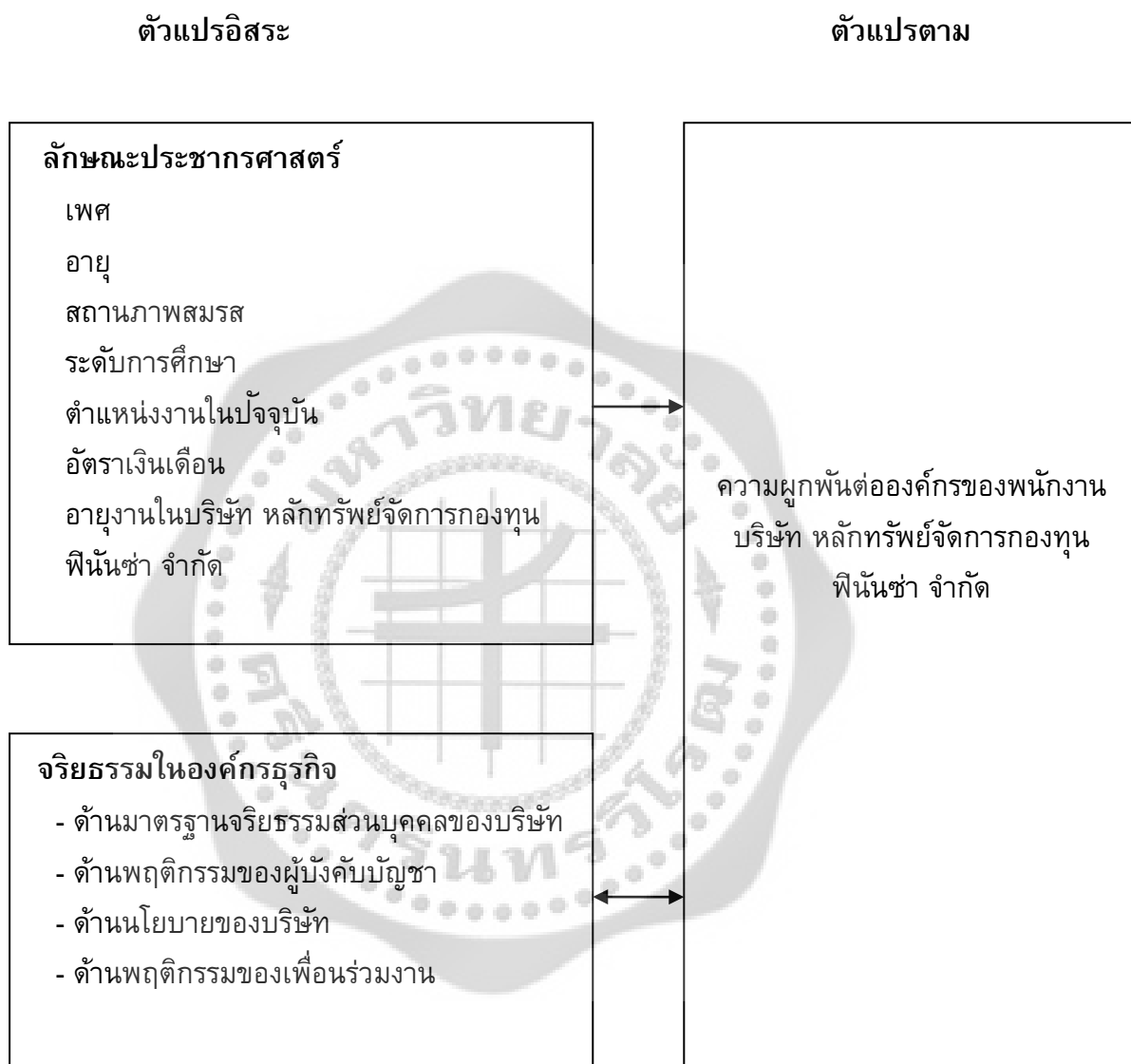
1.4 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านการช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา รวมถึงความรับผิดชอบในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และการประพฤติปฏิบัติของเพื่อนร่วมงานที่มีอาวุโสกว่า

2. ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานด้านความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพยากรจัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ และจะไม่ลาออกจากบริษัทนี้ ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้สูงกว่า

3. พนักงานบริษัท หลักทรัพยากรจัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด หมายถึง พนักงานในระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน แต่ไม่รวมถึงระดับกรรมการผู้จัดการ ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทหลักทรัพยากรจัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประวัติบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

ความหมายของจริยธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจริยธรรมในองค์กร

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

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

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางหรือข้อปฏิบัติของบุคคลที่ถือว่าถูกต้องและดีงาม เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นในสังคม เป็นการประพฤติปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความนึกคิดที่รู้จักผิดชอบชั่วดีให้เหมาะสมตามกาลเทศะ ใช้หลักการพิจารณาตัดสินใจด้วยความคิดและสติปัญญา ตามค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมนั้น ๆ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545: 67) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจไว้ว่าหมายถึง มาตรฐานของการผลิตสินค้า และ/หรือบริการเพื่อตอบสนองตามคุณค่าของการลงทุน โดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย กล่าวคือ ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้บริโภค ผู้รับบริการ รัฐบาล และสังคมซึ่งมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน

เกียรติศักดิ์จิระธีรนาศ(สุภาพรพิศาลบุตร 2544: 68; อ้างอิงจากเกียรติศักดิ์จิระธีรนาศ 2542: 112) ได้กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือ ความตั้งใจของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกิจควรปฏิบัติต่อกันอย่างมีเหตุผลและไว้วางใจซึ่งกันและกัน แม้ว่า วัตถุประสงค์ของการกระทำธุรกิจก็เพื่อสร้างความมั่งคั่ง แต่ผู้เป็นเจ้าของ หรือตัวแทนเจ้าของต้องรักษา มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีต่อลูกค้า ลูกค้า คู่ค้า หรือเจ้าหน้าที่ แม้ว่าจะไม่มีกฎหมายที่ตายตัว แต่ความพยายามอันต่อเนื่องในการปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ และไว้วางใจทุกกรณีเป็นสิ่งที่ควรยึดถือ

พิภพ ชวังเงิน(2546: 9-10) กล่าวว่าจริยธรรมทางธุรกิจคือการทำธุรกิจอย่างผู้มีจริยธรรม หมายถึง เป็นผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตจำหน่าย (ค้า) หรือบริการด้วยจรรยาวัตรที่ดีงาม มีคุณธรรม มีมารยาท ซื่อตรง ยุติธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ เป็นความชอบในวงจรธุรกิจ รวมถึงกลไกการจ้องดัดประกอบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ มนุษย์ ทุน สังคม และจริยธรรมทางธุรกิจหมายถึง กลไกทุกส่วนที่ให้ความชอบธรรมเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของธุรกิจ

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

1. ทางเลือกเกี่ยวกับกฎหมายคว จะเป็นอย่างไร และควรปฏิบัติตามกฎหมายนั้นหรือไม่
2. ทางเลือกเกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจที่อยู่นอกเหนืออำนาจกฎหมาย
3. ทางเลือกเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของผลประโยชน์ส่วนตัวให้มาก่อนผลประโยชน์ของบริษัท

จากความหมายของจริยธรรมทางธุรกิจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจหมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพทางธุรกิจที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม สำหรับนักธุรกิจพึงยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้ เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน พนักงาน หน่วยงานราชการ และสังคม โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมนั้น ๆ และจากความหมายของจริยธรรม และจริยธรรมทางธุรกิจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พอสรุปความหมายของจริยธรรมในองค์กรได้ว่าหมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในองค์กรที่ได้กำหนดขึ้นเป็นหลักเกณฑ์ ซึ่งจะระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ตาม เพื่อยึดถือปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และมีความสำนึกในความรับผิดชอบให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุขร่มเย็น

ความสำคัญของจริยธรรมทางธุรกิจ

จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ (ประกอบธุรกิจที่ดีมีความสามารถ และมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจย่อมจะเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ธุรกิจประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ เชื้อ อดิธ ได้รับโอกาส มีข้อได้เปรียบในเชิงธุรกิจ และมีแนวโน้มที่จะรุ่งโรจน์ ดังที่

พิภพ ชวังเงิน (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. จริยธรรมเป็นปัจจัยให้ธุรกิจยั่งยืนและก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่ว่าผู้ถือหุ้น ผู้ค้า ผู้ร่วมงาน ลูกค้า สังคม และรัฐบาลล้วนต่างมีจริยธรรม คุณธรรมต่อกัน ทุกฝ่ายจะมีสัมพันธภาพที่ดี มีความอบอุ่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ การทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นการทำงานที่รู้สึกกว้างง่าย มีความสุข ปราศจากปัญหาและความเครียด

3. จริยธรรมก่อให้เกิดความเชื่อ (Credit) คนที่มีจริยธรรมต้องซื่อสัตย์ ถ้ามีความซื่อสัตย์จะได้รับความเชื่อถือ ความเชื่อถือ คือที่มาของเครดิตทางการค้า เครดิตทางการค้าเป็นปัจจัยที่ทำให้ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันในด้านการลงทุนและการตลาด

4. จริยธรรมก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย องค์กรธุรกิจที่มีประวัติอันยาวนาน มีคุณความดี จริยธรรมดีงาม การติดต่อราชการจะได้รับความสะดวก ได้รับการยอมรับ แม้ศาลก็ลดหย่อนโทษ

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

ระวีเนตร โพธิ์แก้ว (2538: 268-274) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจที่ทำให้การประกอบธุรกิจประสบผลสำเร็จคือ

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

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

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

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

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

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

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

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

1. เพื่อความสามารถในการแข่งขันจอห์น เอเกอร์ (John Aker) อดีตประธานกรรมการของ ไอบีเอ็ม 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 ได้มีแนวโน้มที่รัฐบาลจะออกกฎหมายและข้อบังคับมากขึ้นเพื่อรักษาสິงแวดล้อมเพื่อควบคุมธุรกิจให้รับผิดชอบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

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

6. นักธุรกิจที่มีจริยธรรมจะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้อันตรายเกิดขึ้นแก่ชุมชน เช่น การที่โรงงานอุตสาหกรรมไม่ทิ้งของเสีย หรือเป็นพิษ ย่อมทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย

7. ธุรกิจที่มีจริยธรรมจะช่วยปกป้องผู้ที่ทำงานให้กับธุรกิจนั้น ๆ เช่น การที่ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกสอบสวนถูกค้นประวัติ ย่อมทำให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ธุรกิจที่มีจริยธรรมช่วยดึงดูดให้คนมาทำงานกับบริษัท เพราะโดยปกติแล้วคนเรามักจะชอบที่จะทำงานในบริษัทที่มีความถูกต้องชอบธรรมและสังคมยอมรับ

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า จริยธรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ เพราะการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในการดำเนินธุรกิจ ย่อมจะได้การยอมรับนับถือและเกิดความเชื่อถือระหว่างกันอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะมีแต่ความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในระยะยาว และประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพทางธุรกิจ

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ

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

1. องค์ประกอบภายใน มีทั้งที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจมีจริยธรรมมากขึ้นและทำให้จริยธรรมในองค์กรเสื่อมลง องค์ประกอบภายในที่มีอิทธิพลช่วยเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรจัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

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

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยท่อน หรือทำลายจริยธรรมในองค์กร จัดเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

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

จากองค์ประกอบดังกล่าว มีข้อสังเกตที่น่าสนใจอยู่หลายประการคือ

1.1 ต้องการคนดีเป็นผู้นำ การที่คนจะดีนั้นมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมีอิทธิพลมากที่สุด เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

ในธรรมชาติของคนที่เกิดมา ย่อมมีมโนธรรมของมนุษย์ชนติดตัวมาตั้งแต่เกิดแล้ว และได้รับการปลูกฝัง อบรม ขัดเกลานิสัยมาจากครอบครัว และสังคมโดยรอบมาตั้งแต่ยังเล็ก มโนธรรมก็จะเจริญก้าวหน้าและแข็งแกร่งยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกคนจึงมีสัญชาตญาณไฟในความดี ถ้าปล่อยให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งดำรงอยู่ร่วมกันอย่างอิสระ โดยไม่เข้าไปจัดสิ่งใด ๆ ให้คนทุกคนก็จะมีแนวโน้มที่จะทำดีต่อกัน ด้วยความจริงใจ แม้จะมีความเห็นแก่ตัวซ่อนเร้นอยู่บ้าง แต่เมื่อเริ่มมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกว่าคุณต้องฟังผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับสมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ หรือความต้องการของผู้บังคับบัญชามีความปรารถนาที่ชั่วร้าย สมาชิกภายในกลุ่มจะแตกเป็น 2 พวก คือ พวกหนึ่งจะยอมทำลายมโนธรรมของตนเอง และคล้อยตามผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับตน อีกพวกหนึ่งมีมโนธรรมที่กล้าแข็ง จะไม่ยอมทำลายมโนธรรมของตน และจะแสดงพฤติกรรมเบี่ยงเบนขัดแย้ง ต่อต้านผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ และทั้งสองพวกจะแบ่งแยกบาดหมางกัน ทำให้ระบบจริยธรรมของทั้งองค์กรการเสียไป

ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์กร ไม่เพียงแต่ในองค์กรธุรกิจเท่านั้นแม้ในองค์กรระดับชาติ ระดับโลก บทบาทของผู้นำก็จะมีอิทธิพลอย่างสูง ถ้าหากมีผู้นำดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ ดีตามไปด้วย และถ้าหากได้ผู้นำที่เลว ก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ เลวตามไปด้วย ดังนั้นการเลือกผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก

1.2 นโยบายของบริษัท นโยบายของบริษัทนับได้ว่า เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อจริยธรรมองค์กรมาก เพราะถ้าหากว่าองค์กรกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยรวม แต่ถ้าหากองค์กรธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอ หรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ อันเป็นสัญชาตญาณดิบตามธรรมชาติของคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรมเสื่อมลง

ดังนั้น การกำหนดนโยบายขององค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นอีกประการหนึ่ง ที่องค์การธุรกิจต้องกระทำ

1.3 บรรยาการจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือได้ว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อระบบจริยธรรมขององค์กร มี เหตุผลสำคัญอยู่ 2 ประการที่ทำให้พฤติกรรมขององค์กร มีแนวโน้มที่คล้อยตามกัน คือ (1) การ ลอกเลียนแบบ (2) การแข่งขัน

องค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ และมีลักษณะเป็นผู้ตาม มักจะกระทำการใด ๆ ตามธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติในวงการที่เคยปฏิบัติ กันมาจนเป็นปกติวิสัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่ต้องทำการ คิดค้นและทดลองกลยุทธ์ใหม่ ๆ มีความอยู่รอดปลอดภัยได้ในระยะหนึ่ง นอกจากการ ลอกเลียนแบบแล้ว การแข่งขันก็เป็นอีกประเด็นหนึ่ง ที่บีบให้องค์การธุรกิจต้องทำตาม ๆ กัน เช่น การประมูลงานของทางราชการ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐเรียกเก็บภาษีเถื่อน และมีบริษัทหนึ่ง ยอมจ่ายไปแล้วได้งานนั้นไปทำ ต่อไปจะมีบริษัทอีกนับไม่ถ้วนที่จะต้องยอมจ่ายภาษีเถื่อนให้แก่ เจ้าหน้าที่เพื่อตนจะได้รับงานมาทำบ้าง ดังนั้นองค์กรธุรกิจจะดีหรือไม่ดีจึงขึ้นอยู่กับยุทธวิธีที่ ปฏิบัติกันจนเป็นธรรมเนียมของวงการนั้น ๆ ด้วย

1.4 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของ องค์กรอีกประเภทหนึ่ง เพราะขณะที่เพื่อนร่วมงานที่ทำดี มีอิทธิพลต่อการทำความดีของ สมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด แต่การไม่ทำดีมีอิทธิพลต่อการทำความเลวถึงระดับปานกลาง เหตุที่ เป็นเช่นนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้น เมื่อคบกันใหม่ ๆ ยังไม่คุ้นเคย ต่างคนต่างก็ต้อง ระมัดระวังและพยายามแสดงออกในสิ่งที่ดีของตนให้สังคมเห็น แต่ถ้าหากว่าได้คลุกคลีกันมาก จนคุ้นเคยสนิทสนมกัน ความเกรงใจก็จะค่อย ๆ หายไป เมื่อความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยไม่ต้อง เกรงใจกัน สัญชาตญาณดิบ เช่น ความโลภ ความโกรธ ความหลง ที่ซ่อนเร้นอยู่ในใจก็จะแสดง ออกมา แล้วก็จะชวนกันประพฤติดเลวเลวโดยง่าย ดังนั้นการรักษาความเกรงใจซึ่งช่วยกันและ กันไว้ในระดับที่เหมาะสมจึงเป็นการรักษาระบบขององค์กรให้ปลอดภัย ซึ่งระบบที่ช่วยรักษา ความเกรงใจซึ่งกันและกันได้อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นประโยชน์สูงสุด คือ ระบบอาวุโส

1.5 ความจำเป็นส่วนตัว ความจำเป็นส่วนตัวนี้ไม่ใช่องค์ประกอบของการ เสริมสร้างจริยธรรม แต่เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลที่บั่นทอนจริยธรรม ทั้งนี้ เพราะโดย ธรรมชาตินั้นหากชีวิตอยู่ในภาวะปกติทุกคนอยากเป็นคนดี และจะเป็นคนดีอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว ตามธรรมชาติ แต่เมื่อยามชีวิตพบปัญหาวิกฤติและความจำเป็นบีบคั้น คนอ่อนแอจะยอมเสีย คุณธรรมมากกว่าที่จะยินดีเสียโอกาส มีเฉพาะบางคนเท่านั้นที่จัดได้ว่าเป็น “ยอดคน” ที่ยินดี ที่จะตายเสียดีกว่าที่จะยอมเสียคุณธรรม หากพบคนเช่นที่ว่านี้ จงรู้เถิดว่าเขาเป็นคนที่มั่งคั่ง และ หาได้ยากยิ่งของโลก

ทฤษฎีทางด้านจริยธรรมในองค์กร

จริยธรรมในองค์กร ในสภาวะปัจจุบัน อาจจะเป็นเรื่องที่ไม่ทันสมัยหรือล้าหลังก็ตามความจำเป็นที่ต้องการให้องค์กร แต่ละแห่งมีจริยธรรมในการประกอบการมากขึ้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การสำรวจติดตามพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรนับได้ว่ามีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการจริยธรรมในองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร อันประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ รวมกับปัจจัยอื่นๆ หลายปัจจัย ดังนั้นจริยธรรมในองค์กรจึงไม่ใช่เรื่องที่ไม่สามารถจับต้องได้ จริยธรรมในองค์กรนั้นมีอยู่ในตัวองค์กรเอง ในตัวงานหรือจากแนวทางในการปฏิบัติประจำวัน ซึ่งพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ธนิษฐชัย นาคะสุวรรณ. 2543: 9)

คุณค่าของจริยธรรมในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ เพราะหากองค์กรไม่ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน พนักงานก็ย่อมต้องเอาเปรียบแก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภคโดยตรงนั่นเอง และถ้าทุกๆ คนภายในองค์กรมีจริยธรรม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้บริหารเมื่อมีจริยธรรมในองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Credit) ซึ่งส่งผลต่อการมีเครดิตทางการค้าเป็นการได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจทั้งในด้านการลงทุนและการตลาด
2. ก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Qualitative Efficiency) ทำให้การผลิตที่เต็มความสามารถ (Full Capacity) เต็มไปด้วยความมีจริยธรรมและมีมนุษยธรรม ทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่ดี
3. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ส่งผลในด้านความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของผลิตภัณฑ์สินค้าหรือต่อองค์กรที่ได้ใช้บริการส่งผลในด้านการกำหนดราคาได้
4. ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย หมายถึง องค์กรอาจจะมีการพลั้งหรือพลาดเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้น แต่ด้วยเหตุที่มีประวัติที่ดีเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม มีศีลธรรมการกล่าวหาหรือความผิดที่เกิดขึ้นอาจได้รับการลดหย่อนผ่อนปรนได้
5. ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทุกๆ คน หรือพนักงานทั้งหมดในองค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้บริโภค บริษัทคู่แข่ง บริษัทคู่ค้า ผู้ถือหุ้น รัฐบาล และสังคมทั้งหมดที่กล่าวมานี้หากมีจริยธรรมให้แกกัน การทำงานที่มีจริยธรรมที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันไม่มีความเครียด อาจกล่าวได้ว่าช่วยทำให้เกิดการผ่อนคลายและลดความเครียดได้ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2543: 97-98)

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

1. การบังคับตนเอง การมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ฯลฯ
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพระเบียบ เคารพกฎหมายกฎข้อบังคับ

3. ความเสมอภาค มีความเป็นธรรมในสังคม รักษาและเคารพใน สิทธิของผู้อื่น การ ไม่เบียดเบียนกัน ฯลฯ

4. ความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ฯลฯ

5. ความซื่อสัตย์ ความไม่ฉ้อโกง ความตรงไม่พูดเท็จ ให้อยู่ รักความจริง ฯลฯ

6. ความกล้า มีความกล้ารับความจริง พูดความจริงกล้าที่จะมีความคิดเห็นของตนเอง รวมทั้งกล้าที่จะสู้กับความผิดเพื่อความถูกต้อง ฯลฯ

7. การมีแนวคิดกว้าง มีความพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากตน ฯลฯ

8. ความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมงานกับผู้อื่น ฯลฯ

9. เข้าใจและมีหลักธรรมศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยว รักสันโดษ รู้จักพอไม่โลภ ไม่หลง

10. ความเมตตา กรุณา และการให้อภัย

11. ความ پاکเพียรและอดทน

12. การรู้จักคุณค่าของการทำงาน การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ มีทัศนคติที่ดีต่องาน บริสุทธิ์ทุกประเภท ค่าของคนอยู่ที่ผลของการทำงาน ฯลฯ

13. การรู้จักค่าของทรัพยากร กล่าวคือ ด้วยการประหยัดและการออม

ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรม แบ่งเป็น 3 ทฤษฎีคือ (ลัวิน สายยศ; และอังคณา สายยศ . 2543: 170-176)

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ องค์ประกอบสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) อิด เป็นแหล่งพลังงานทางจิตเบื้องต้น และเป็นแหล่ง ที่ตั้งแห่งสัญชาตญาณ มันสิ่งอยู่ในโลกภายนอกซึ่งมีอยู่ก่อนที่เราจะมี ประสบการณ์กับโลกภายนอก มันเป็นความต้องการแสวงหาเพื่อตนเอง จะเรียกว่าเป็นกิเลส ตัณหาที่ใด หรือจะเรียกว่าสันดานดิบที่มีความปรารถนาารุนแรงทุกอย่างปราศจากการกลั่นกรอง ที่กล่าวนี้นี้เป็นระยะแรก

ต่อมาอีโก้ เป็นผู้ควบคุมการผลิตของอิด อีโก้อาศัยหลักแห่งความจริง คือสิ่งที่ ปรากฏอยู่อย่างแท้จริง ไม่ใช่ความฝันอย่างลม ๆ แล้ง ๆ ทำให้มีความยังคิดถึงใช้สมองหา เหตุผลหรือการกำหนดรู้ ตอนนี้เริ่มมีการเรียนรู้พัฒนาขึ้นมา การเรียนรู้ทำให้คนฉลาด สามารถ เป็นนายหรือความอยากอันเกิดแต่อิด การเรียนรู้อาศัยการรับรู้ ความจำ ความคิด และส่งเสริม ให้อีโก้เข้มแข็ง ซูเปอร์อีโก้ เป็นลักษณะที่สาม เป็นหลักแห่งความสำราญ อีโก้อาศัยหลักแห่ง ความจริง ส่วนซูเปอร์อีโก้นั้นอยู่เหนือหลักแห่งความเป็นจริงไปอีก เป็นเรื่องของการประพฤติ ดีที่สังคมยอมรับและละเว้นสิ่งเลวที่สังคมไม่ยอมรับ ซูเปอร์อีโก้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 Ego-ideal อุดมคติ เป็นแนวคิดของผู้ใหญ่ในสังคมที่สอนไว้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ ควร อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควร และเมื่อประพฤติตามแล้วจะเป็นที่นิยมชมชอบของผู้ใหญ่ในสังคม

1.2 Conscience คือ มโนธรรม ได้แก่ ความรู้สึกว่าจะไรดี ควรทำ อะไรชั่วควรละเว้น ในขั้นนี้เด็กจะพัฒนาจากการที่เด็กเคยกระทำผิดอยู่ในใจ เช่น ผู้ใหญ่สอนให้เด็กเกลียดชังความสกปรก ถ้าเราไปนิยมก็จะได้รับโทษ เราจึงควรเว้นเสีย บุคคลในระดับนี้จะเคร่งต่อหลักศีลธรรมเป็นอันมาก เป็นส่วนสำคัญที่ป้องกันการกระทำความผิด

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม เน้นที่กระบวนการเรียนรู้โดยหลักการเสริมแรง และหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากประสบการณ์ของสังคม

3. ทฤษฎีทางสติปัญญา ทฤษฎีนี้เชื่อเรื่องกิจกรรมทางสมองของแต่ละบุคคลมีความสำคัญกว่าพฤติกรรมอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก กิจกรรมทางสมองเป็นกระบวนการทางสติปัญญา (Cognitive process) ทฤษฎีนี้ถือว่า แต่ละคนไม่ต้องตีความหมายของแต่ละตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลาย ๆ ครั้งของผลการตอบสนองอันเกิดจากการกระตุ้น หรือสิ่งเร้า มนุษย์พยายามแสวงหาความจริง สิ่งใดที่ไม่มีความแน่นอนมนุษย์นำมาศึกษาพิจารณา ใช้หลักเหตุผลและการรู้แจ้งเป็นแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ “ดีกว่า” หรือ “เลวกว่า” เป็นเรื่องที่มนุษย์จะต้องแก้ปัญหาโดยความยุติธรรม ทฤษฎีทางสติปัญญาที่น่าสนใจคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์ และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

4. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของเพียเจต์

เพียเจต์ มีแนวคิดว่า จริยธรรมมีสองส่วนคือ การเคารพกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคม และการมีความยุติธรรม ซึ่งหมายถึง มโนคติเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่พัฒนามาพิจารณาสัญญาทางสังคม ความเสมอภาคและการกระทำต่อกัน เพียเจต์ได้ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เด็กอายุระหว่าง 4-13 ปี ทำให้ต้องลงความเห็นว่าพัฒนาการทางจริยธรรมที่ครอบคลุมทั้งการเคารพกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทางสังคมและการมีความยุติธรรมนั้นมี 2 ขั้นคือ

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

ขั้นที่สอง เรียกว่าจริยธรรมความร่วมมือ (Autonomous Morality) หรือ จริยธรรมในการปฏิบัติต่อกัน (Morality of Reciprocity)

ซึ่งทั้งสองขั้นมีความแตกต่างกัน 9 ด้าน (ลัวัน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 170-176) ดังแสดงในตาราง 1 คือ

ตาราง 1 แสดงความแตกต่างของจริยธรรมภายนอกกับจริยธรรมภายใน

จริยธรรมภายนอก	จริยธรรมภายใน
1. มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบแบบปรนัย คือ ตัดสินความผิดในการกระทำโดยพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้น	1. มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบแบบอัตนัย คือ ตัดสินความผิดในการกระทำโดยพิจารณาจากเจตนาของผู้กระทำผิด
2. มีทัศนคติเกี่ยวกับความถูกผิด ทัศนคติเดียว คือ ทัศนคติของตนเอง	2. เห็นความถูกผิดมีได้หลายทัศนะ
3. ความเชื่อว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งตายตัวเปลี่ยนแปลงไม่ได้	3. เชื่อว่ากฎเกณฑ์เป็นสิ่งที่มนุษย์ร่วมกันสร้างขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้
4. เชื่อเรื่องกรรมตามสนอง	4. ไม่เชื่อเรื่องกรรมตามสนอง
5. เห็นว่าการกระทำที่ลงโทษเป็นการกระทำที่ผิด	5. เห็นว่าการกระทำจะถูกหรือผิดไม่เกี่ยวกับการถูกลงโทษหรือไม่
6. นิยมการลงโทษที่รุนแรงให้สาสมกับความผิด	6. นิยมการลงโทษทางสังคม
7. นิยมการลงโทษโดยผู้มีอำนาจ	7. นิยมการลงโทษโดยส่วนตัว
8. นิยมการกระจายทรัพยากรโดยพิจารณาจากการทำถูกหรือผิด	8. นิยมการกระจายทรัพยากรด้วยความเท่าเทียม
9. ยอมรับการตัดสินโดยผู้มีอำนาจ เป็นการตัดสินที่ยุติธรรม	9. ยอมรับการตัดสินใจโดยให้ความเท่าเทียมกันแก่ผู้เกี่ยวข้องเป็นการตัดสินที่ยุติธรรม

ที่มา: ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 170).

จากการศึกษาของเพียเจต์พบว่า จริยธรรมภายนอกมักจะเกิดขึ้นกับเด็กเล็ก ส่วน จริยธรรมภายในจะเกิดขึ้นกับเด็กโต และเพียเจต์ยังได้แบ่งชนชั้นของการพัฒนาจริยธรรมออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ขั้นก่อนจริยธรรม ยังไม่เกิดจริยธรรมแต่สามารถเรียนรู้จากประสาทสัมผัสและมีการพัฒนาทางสติปัญญาในขั้นต้น
2. ขั้นเชื่อฟังคำสั่ง เชื่อฟังและปฏิบัติ ตามคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ มีการคิดก่อนการปฏิบัติการตามคำสั่ง ซึ่งในระยะแรกเริ่มจะไม่คำนึงเหตุผลของคำสั่งนั้น
3. ขั้นยึดหลักแห่งตน เกิดหลักความคิดมีการพัฒนาทางสติปัญญาสูงขึ้นตามประสบการณ์ทางสังคมคลายความเกรงกลัวอำนาจจากภายนอก เริ่มมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น
4. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ตาราง 2 พัฒนาการจริยธรรม 6 ขั้น ของ โคลเบอร์ก

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

ที่มา: สรวงศ์ โค้วตระกูล. (2548: 42).

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้เริ่มศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม โดยอาศัยทฤษฎีของเพียเจต์เป็นพื้นฐาน ตั้งแต่สมัยที่กำลังทำวิทยานิพนธ์ปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1958 โคลเบอร์กได้แบ่งประเภทของความคิดหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมออกเป็น 6 ประเภท โดยได้มาจากการวิเคราะห์ลักษณะคำตอบของเยาวชนอเมริกันอายุ 10-16 ปี เกี่ยวกับเหตุผลในการเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่มีการขัดแย้งกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคล และกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคม โดยเรียงเหตุผลเหล่านี้ตามอายุของผู้ใช้เหตุผลนั้น ๆ ได้แก่ เหตุผลประเภทที่ผู้ตอบอายุ 10 ปี ใช้ตอบมากที่สุดไปจนถึงประเภทที่ 6 ซึ่งผู้ตอบอายุ 16 ปี ใช้ตอบมากกว่าผู้ตอบอายุต่ำกว่าทั้งหมด ขั้นการพิจารณาจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นของโคลเบอร์ก ได้ถูกจัดเป็น 3 ระดับ แต่ละระดับมี 2 ขั้น (สรวงศ์ โค้วตระกูล. 2548: 42)

ขั้นการพิจารณาจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นของโคลเบอร์ก ได้ถูกจัดเป็น 3 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ อายุ 2-10 ปี เป็นระดับที่มีการตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้อื่น

ขั้นที่ 1 การมุ่งที่จะหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ และยอมทำตามคำสั่งผู้ใหญ่ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจทางกายเหนือตน

ขั้นที่ 2 การเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้คนเท่านั้น เริ่มรู้จักการแลกเปลี่ยนกันแบบเด็ก ๆ

ระดับที่ 2 ระดับตามเกณฑ์ อายุ 10-16 ปี เป็นการกระทำตามกฎหมายเกณฑ์ของกลุ่มย่อยๆ ของคน หรือทำตามกฎหมายและศาสนา ยังต้องการการควบคุมจากภายนอก มีความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถที่จะแสดงบทบาทสังคมได้

ขั้นที่ 3 บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเอง ชอบคล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อน

ขั้นที่ 4 บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งในสังคมของตน จึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎหมายต่างๆ ที่สังคมของตนกำหนด หรือมอบหมาย

ระดับที่ 3 ระดับเหนือเกณฑ์ อายุ 16 ปีขึ้นไปเป็นการตัดสินใจขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดตรองซึ่งใจด้วยตนเองแล้วตัดสินใจไปตามความสำคัญที่ตนคิด

ขั้นที่ 5 การเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำให้ตนเองขัดต่อลัทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมใจตนเองได้

ขั้นที่ 6 มีความรู้สากลนอกเหนือจาก กฎเกณฑ์ในสังคมของตน และมีความยืดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ นอกจากนี้ยังมีหลักประจำใจซึ่งตรงกับหลักในพุทธศาสนาที่เรียกว่า หิริ โอตตัปปะ ด้วย คือความละอายใจต่อการกระทำชั่วและความกลัวบาป

ทฤษฎีของโคลเบอร์กได้เน้นถึงการพัฒนาทางจริยธรรมของคนมี 6 ขั้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญา แต่ละขั้นจะแทนระบบความคิด แต่ละขั้นยังเป็นส่วนหนึ่งของขั้นที่สูงขึ้นไป ขั้นที่สูงกว่าจะแสดงถึงความเข้าใจที่เหนือกว่า มีการรับรู้ที่กว้างขวางลึกซึ้ง และเป็นนามธรรมมากกว่า เป็นการแก้ปัญหาที่มีหลักเกณฑ์ มีเหตุผลมากกว่า ขั้นต่ำ ย่อมจะแสดงให้เห็นถึงความเจริญทางจิตใจของบุคคลได้อย่างมีแบบแผน และอาจทำให้สามารถใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของเขาในสถานการณ์แต่ละชนิดได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เพราะทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านจึงให้ความสำคัญและได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ การตำรวจ และนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ชั่ว ความเต็มที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร การ ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย

สเตียร์ส (Steers. 1977: 46) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จีเวล (Jewell. 1998) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรตามการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

มิวชินสกี (Muchinsky. 2003) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร

เนลสัน และ ควิก (Nelson; & Quick. 2003) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นมั่นคง

แฮสแลม (Haslam. 2004) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการแสดงออกของบุคคลที่พยายามทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอร์จ และ โจนส์ (George; & Jones. 2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติที่สอดคล้องต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการที่จะได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2005) กล่าวว่าความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึงระดับของความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ต้องการที่จะใช้ความสามารถที่มีเพื่อองค์กร และปรารถนาในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึก หรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ รั้งอันแนบแน่นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

อีแวนชวิค และ แมทท์เทสัน (Ivancevich; & Mattteson. 2002) ให้ความเห็นว่าหากขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ค่อยลาออก นอกจากนี้สมาชิกที่ผูกพันต่อองค์กร และมีความชำนาญจะไม่ต้องการหัวหน้าที่ดูแลใกล้ชิด ทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องมีหัวหน้าคอยกำกับได้ สมาชิกที่มีความผูกพันจะรับรู้คุณค่า และความสำคัญของการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคล และองค์กรเข้าด้วยกัน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2539) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่างๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และค่อยๆ พัฒนาขึ้นช้าๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่างๆ ย่อมมีที่มาเป็นถึงความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกัน ในด้านของค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่การทำงานในองค์กรอื่น การลงทุนลงแรงในการทำงาน เงินบำนาญ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์ ได้แก่ เงินเดือน เงินบำนาญ เงินรางวัลจากการทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของเป้าหมาย ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท และบรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

แม็คเชน และ กลินาว (McShane; & Glinow. 2005) ได้กล่าวว่าสิ่งต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and Satisfaction) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กร ก็คือการทำพนักงานมีความรู้สึกในทางบวก และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน องค์การอาจสร้างความผูกพันโดยการแบ่งปันผลกำไร และกระจายหุ้นขององค์การให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม

2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) องค์การควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการพึงพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยการทำให้พนักงานมั่นใจว่าองค์กรมีความมั่นคง และเชื่อมั่นว่าผลงานของพนักงานจะได้รับการตอบแทน

3. ความเข้าใจต่อองค์กร (Organizational Comprehension) การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้าใจต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานควรได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) พนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อได้รับโอกาสในการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กร การมีส่วนร่วมนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตัดสินใจขององค์กรเป็นผลสะท้อนมาจากการตัดสินใจของเขา

5. ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Trusting Employees) ความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเจตนาและการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงความไว้วางใจจึงเป็นความศรัทธาในบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลที่คาดว่าจะสามารถนำพาให้องค์กรอยู่รอดได้ ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นหัวใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg; & Baron. 2003) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญการได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

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

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจัง ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กร

เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปเชิงพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ วิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ในองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Haward S. Backer ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกแล้วเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง อะไรที่คุ้มค่ากว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะที่ผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ทฤษฎี Exchange ของ Homans (สฺนิจ. 2542; อ้างอิงจาก Homans. n.d.) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนด ความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่า ส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่างัน ความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึงความสุข ความพอใจ เกียรติยศชื่อเสียง เงินทอง ความมีหน้ามีตาหรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวกน่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น

ทฤษฎี side-bet ของ Becker (นันทา. 2544; อ้างอิงจาก Becker. n.d.) อธิบายถึงการยึดมั่นผูกพันของบุคคล กล่าวคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูก พันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่นระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้ เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

3. ประวัติบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ประกอบธุรกิจจัดการกองทุน โดยมีบริษัท ฟินันซ่า จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นผู้ถือหุ้นร้อยละ 100

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด "FAM" ได้สั่งสมประสบการณ์ความรู้ความชำนาญในการเป็นผู้จัดการกองทุนมาเป็นเวลากว่า 40 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 โดยแต่เดิมดำเนินธุรกิจในนามบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ กรุงเทพธนาร จำกัด (มหาชน) (ชื่อเดิมก่อนแยกธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ออกจากกัน) ได้เริ่มให้บริการด้านกองทุนเงินสะสม และเป็น 1 ใน

10 รายแรกที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลังให้เป็นบริษัทผู้จัดการกองทุนรับอนุญาต เพื่อประกอบกิจการเป็นผู้จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมาย ซึ่งภายหลังจากการแยกธุรกิจเงินทุนและหลักทรัพย์ออกจากกันในปี 2544 ธุรกิจจัดการกองทุนส่วนบุคคลประเภทการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพได้โอนมายังบริษัทหลักทรัพย์ บีฟิท จำกัด จนกระทั่งในปี 2546 เพื่อเป็นการแยกการประกอบธุรกิจในแต่ละประเภทให้ชัดเจน มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ และสามารถที่จะเข้าสู่ธุรกิจใหม่ๆ เพื่อตอบสนองและเสนอบริการและ ผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายเพิ่มขึ้นแก่ลูกค้า บริษัทหลักทรัพย์ บีฟิท จำกัด จึงได้จัดตั้งบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพมหานคร จำกัดขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจการจัดการกองทุน ทั้งประเภทกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยรับโอนธุรกิจจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและบุคลากรจากบริษัทหลักทรัพย์ บีฟิท จำกัดมาทั้งหมด

เดือนมกราคม 2548 บริษัท ฟินันซ่า จำกัด (มหาชน) ได้เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงเทพมหานคร จำกัด จากบริษัทหลักทรัพย์ บีฟิท จำกัด ทั้งหมด ทำให้บริษัท ฟินันซ่า จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ถือหุ้นร้อยละ 100 ในกิจการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างครบวงจรทั้งทางด้านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวม และกองทุนส่วนบุคคล และได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ตั้งแต่วันที่ 7 เมษายน 2548

กลุ่มฟินันซ่า ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2534 โดยนาย ยูจิน เอส เดวิส และนายวรสิทธิ์ โภคาชัยวัฒน์ อดีตสองนายธนาคารผู้เชี่ยวชาญในด้านการลงทุนจากธนาคาร เซส แมนฮัตตัน และดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางการเงินประเภทต่างๆ อาทิ ธุรกิจการเป็นที่ปรึกษาทางการเงินและบริหารการลงทุน ธุรกิจวาณิชธนกิจ การเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ การรับประกันการจัดจำหน่ายหลักทรัพย์ การค้าหลักทรัพย์ และการจัดหาแหล่งเงินแบบครบวงจร เป็นต้น

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการจัดการกองทุนครอบคลุมทั้งกองทุนรวม กองทุนส่วนบุคคล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีสินทรัพย์ภายใต้การบริหารจัดการกว่าสามหมื่นล้านบาท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2553

บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากรของบริษัทฯ ประกอบกับเทคโนโลยีอันทันสมัยในการให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมนำเสนอ อนุวัตกรรมการลงทุนและผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายแก่ลูกค้า ทั้งกองทุนรวมในประเทศ กองทุนรวมที่ลงทุนในต่างประเทศ กองทุนรวมทางเลือก กองทุนส่วนบุคคลภายใต้รูปแบบการลงทุนที่เหมาะสมแก่ความต้องการของลูกค้าแต่ละราย ตลอดจนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายใต้แนวคิด Employee's Choice เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนได้อย่างไม่จำกัด บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากสถาบันชั้นนำหลายร้อยแห่งในหลากหลายประเภทอุตสาหกรรมให้ดูแลบริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่สมาชิกกองทุนทั่วประเทศไทย ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญในการสร้างพื้นฐานทางการเงินที่มั่นคงในระยะยาว

ประเภทธุรกิจ: การจัดการกองทุน

ที่ตั้งสำนักงานใหญ่: 48/21, 48/24 อาคารทิสโก้ทาวเวอร์ชั้น 12A ถนนสาทรเหนือ
แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาสิริเวส พาเจริญ (2540) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมธุรกิจการโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมธุรกิจที่ควรนำมาใช้กับสินค้ามี 6 ประการ คือ (1) ธรรมซึ่งเป็นจรรยาบรรณในตัวเอง คือผู้ประกอบการต้องมองตัวเองใน 2 ฐานะ คือ ฐานะผู้ผลิตและฐานะผู้บริโภค (2) จรรยาบรรณด้วยการวางแผนด้านการตลาด เช่น การโฆษณาสินค้าที่ดี ก็ต้องมีดีให้ผู้บริโภคอย่างที่เหมาะสมด้วย (3) สิทธิมนุษยชน คือ การไม่ฉวยโอกาสสิทธิในการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าต่อผู้บริโภค และสิทธิในความเป็นเจ้าของคลื่นอากาศ (4) ศีลธรรมและความรับผิดชอบ หมายความว่า นักธุรกิจไม่เพียงแต่ไม่ทำความชั่วหรือไม่ทำผิดศีลธรรม เท่านั้น ควรสร้างสรรค์ความดีแก่สังคมและต้องถอนตัวจากพฤติกรรมที่ฉาบฉวย (5) นักธุรกิจอยู่ในสังคมและในสายตาของมหาชน จึงไม่เพียงแต่ผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานเท่านั้น ควรมีพฤติกรรมที่ดีและมีเจตนารมณ์ที่ดีต่อการสร้างความดีแก่สังคม โดยงดเว้นสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ (6) ความยุติธรรม นักธุรกิจควรมีสำนึกว่าการทำธุรกิจนี้เป็นไปเพื่อสังคมส่วนรวม และเมื่อนักธุรกิจมีสำนึกเช่นนี้ ย่อมสามารถสร้างสรรค์งานโฆษณาได้ไม่ว่าจะเป็นการบอกข้อมูลด้านเดียวหรืออื่น ๆ จนกระทั่งการโฆษณาแฝงยั่วหรือใช้กำลัง และสามารถนำไปออกอากาศผ่านสื่อโทรทัศน์ ได้ทุกช่อง ทั้งจะได้ชื่อเป็นการตอบสนองต่อธุรกิจของตน คือ สามารถขายสินค้าและสร้างผลกำไรได้อย่างคุ้มค่า ทั้งไม่เป็นการทำลายสังคม และสังคมก็ได้รับประโยชน์ด้วย

กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานบัณฑิตบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสและอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำพอง งามภักดิ์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมทางธุรกิจ” ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดที่เป็นที่นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองแนวคิดมีทัศนะว่า จริยธรรมธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินการทางธุรกิจให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวม ในเรื่องการรักษาสภาพแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนองค์การธุรกิจควรมีส่วนในการให้บริการในการเสริมสร้างความรู้และสาธารณะกุศล ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนได้รับความสุขในการดำเนินชีวิตตามที่ตนได้ตั้งจุดประสงค์ไว้ ประโยชน์

นิยมมีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่า เป็นการสร้างวัตถุเพื่อให้เกิดความสุขปริมาณมากที่สุดแก่คนจำนวนมากที่สุด ตามแนวทางหลักมหาสุข พระพุทธศาสนามีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจว่าเป็นการสร้างสรรพวัตถุเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบาย ตามแนวทางหลักสัมมาอาชีวะและมัตตัญญูตาโดยที่ทั้งสองแนวคิดต่างเน้นที่ความเป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและกัน

กูริช มาห์ (2553) ได้ศึกษา จริยธรรมในองค์กร การความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และพนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับพนักงาน และนอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จริยธรรมในองค์กรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับจริยธรรมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จริยธรรมในองค์กรของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับจริยธรรมมาก คือ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านงานที่ทำหยากระดับสติปัญญา ด้านการให้การช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับงาน ด้านการให้การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความเสมอภาคในการรับรางวัล ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วย มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย งานที่ทำหยากระดับสติปัญญา ความเสมอภาคในการรับรางวัล การให้การช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับงาน และการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิตา ลิมสวัสดิ์ (2551) ได้ศึกษา จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ 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 มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในธนาคารกรุงไทยต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นของพนักงานด้านจริยธรรมทางการตลาด จริยธรรมทางด้านงานทรัพยากรมนุษย์ จริยธรรมทางการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 39.3

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ในระดับตำแหน่งงานต่ำกว่ากรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 79 คน (ที่มา: งานข้อมูลพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. 2554, กรกฎาคม)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 79 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 1.1. ชาย
- 1.2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งได้แบ่งช่วงของอายุเป็นดังนี้

- 2.1 21 – 30 ปี
- 2.2 31 – 40 ปี
- 2.3 41 – 50 ปี
- 2.4 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

- 3.1. โสด
- 3.2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 3.3. หม้าย / หย่าร้าง

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 4.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2. ปริญญาตรี
- 4.3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 5.1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
- 5.2. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 6.2 20,001-35,000 บาท
- 6.3 35,001-50,000 บาท
- 6.4 50,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 7 อายุงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด โดยใช้ระดับ การวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

- 7.1 ไม่เกิน 1 ปี
- 7.2 1 – 3 ปี
- 7.3 3 – 5 ปี
- 7.4 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต(Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2541: 168; อ้างอิงจาก Zikmund William G. 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 14 ข้อ และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

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

$$= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคอร์ต (Likert Scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 168; อ้างอิงจาก Zikmund William G. 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันดับกลาง (Interval Scale) จำนวน 3 ข้อ และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

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

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตร
 คำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544: 29)

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

จำนวนชั้น

$$= \frac{5 - 1}{5} \approx 0.8$$

5

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วน
 ที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการ
 สร้าง เครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
 และความผูกพันต่อองค์กร
2. ทบทวนวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้ในการกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้
 ครบคลุม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
 และความผูกพันต่อองค์กร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเชื่อถือได้หรือความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $-1 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือได้สูง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 449) แสดงได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	=	0.894
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	=	0.904
ด้านนโยบายของบริษัท	=	0.903
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	=	0.904
จริยธรรมในองค์กร	=	0.965
ความผูกพันต่อองค์กร	=	0.886
รวมทั้งฉบับ	=	0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 ชุด ซึ่งขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานที่ที่ต้องการเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมอธิบายวิธีการตอบและให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูล จากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้ กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรม สถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบ สมมติฐานส่วนที่ 1 ด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน และใช้การวิเคราะห์ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนน เฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง และหากค่า ความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ กับความผูกพันของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39)

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

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

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38)

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

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

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2553: 445)

$$\text{Cronbach's alpha : } \alpha = \frac{\overline{k \text{ covariance} / \text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544: 178) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ โดยมีสูตรในการหาค่า t โดยมีสูตรดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

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

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

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	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	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test (กัลยา วาณิชยปัญญา.

2546: 148) มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MSTrt}{MSE}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MSTrt	แทน	ความผันแปรระหว่างทรีเมนต์ (Mean Square for Treatment)
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square for Error)
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบ

$$MSTrt = \frac{SSTrt}{(k-1)}$$

3.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม
ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชยปัญญา .
2545: 293) ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

ตาราง 7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

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

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df		แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
k		แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n		แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$SS_{(B)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)
$SS_{(W)}$		แทน	ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
$MS_{(B)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
$MS_{(W)}$		แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อดูว่าค่าใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ วาณิชย์บัญชา 2545: 332-333)

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

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-Forsythe (β) ใช้ในกรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดยที่ค่า } MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_i}{N} \right] S_i^2$$

เมื่อ β = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_{(B)}$ = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between group)

$MS_{(W)}$ = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within group)

k = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n_i = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N = ขนาดของประชากร

S_i^2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน Dunnett T3 (Kappel. 1982: 153 - 155) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$t = \bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ t = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS_{(w)}$ = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within group)

$\bar{x}_i$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i = จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j = จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.5 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 311-312) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ จริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท
หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์
จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล
ของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของ
เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการ
กองทุนฟินันซ่า จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์
จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 8 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานใน
บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	43	54.43
หญิง	36	45.57
รวม	79	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21- 30 ปี	36	49.37
31 - 40 ปี	26	32.91
41 - 50 ปี	15	18.99
51 ปีขึ้นไป	2	2.53
รวม	79	100.00
สถานภาพ		
โสด	59	74.68
สมรส/อยู่ด้วยกัน	15	18.99
หม้าย/หย่าร้าง	5	6.33
รวม	79	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.80
ปริญญาตรี	52	65.82
สูงกว่าปริญญาตรี	24	30.38
รวม	79	100.00
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	60	75.95
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน	19	24.05
รวม	79	100.00
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	34	43.04
20,001 - 35,000 บาท	25	31.65
35,001 - 50,000 บาท	17	21.51
50,001บาทขึ้นไป	3	3.80
รวม	79	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน		
พินิจชำ จำกัด		
ไม่เกิน 1 ปี	3	3.80
1 - 3 ปี	38	48.10
3 - 5 ปี	18	22.78
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	20	25.32
รวม	79	100.00

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 79 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 54.43 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.57 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 49.37 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 15 คน คิด เป็นร้อยละ 18.99 และพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิด เป็นร้อยละ 2.53 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 รองลงมามีสถานภาพสมรส มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 และมีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.82 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.95 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน เท่ากับ 35,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเท่ากับ 50,001 ขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

อายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-3 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 และเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ ระดับกา รศึกษา อัตราเงินเดือนและอายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความถี่ของข้อมูลและการกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้นเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้เกิดการกระจายของข้อมูลที่สม่ำเสมอ ซึ่งได้กลุ่มข้อมูลใหม่ ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนและอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21- 30 ปี	36	49.37
31 - 40 ปี	26	32.91
41ปีขึ้นไป	17	21.52
รวม	79	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	55	69.62
สูงกว่าปริญญาตรี	24	30.38
รวม	79	100.00
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	34	43.04
20,001 - 35,000 บาท	25	31.65
35,001 บาทขึ้นไป	20	25.31
รวม	79	100.00
อายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
ไม่เกิน 3 ปี	41	51.90
3 - 5 ปี	18	22.78
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	20	25.32
รวม	79	100.00

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 49.37 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิด เป็นร้อยละ 21.52 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเท่ากับ 35,001 ขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ตามลำดับ

อายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด โดยรวมแต่ละรายด้านของจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	3.80	0.699	มาก
พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.623	มาก
นโยบายของบริษัท	3.69	0.681	มาก
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.623	มาก
ผลรวมจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ	3.73	0.611	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัท ท่อระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงานโดยรวม มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.611 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ด้านนโยบายของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล

มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
1) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง	3.75	0.839	มาก
2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัท ที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว	3.78	0.779	มาก
3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัท ไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น	3.89	0.847	มาก
4) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว	3.77	0.697	มาก
ผลรวมด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	3.80	0.699	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ท่อระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลโดยรวม มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.847 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก รองลงมาในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.779 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก และในข้อพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรมใน องค์กรธุรกิจ
1) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดย ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	3.77	0.784	มาก
2) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ ตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.75	0.742	มาก
3) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่ เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	3.68	0.708	มาก
4) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัว เป็นเกณฑ์	3.67	0.674	มาก
ผลรวมด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.632	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุน
ฟินันซ่า จำกัด ต่ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มี
ระดับ จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.632

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.784 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.742 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.708 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.674 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ในด้านนโยบายของบริษัท

นโยบายของบริษัท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
1) บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.70	0.790	มาก
2) บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	3.67	0.763	มาก
3) บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน	3.71	0.701	มาก
ผลรวมด้านนโยบายของบริษัท	3.69	0.681	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ต่อ ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทโดยรวม มี ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก และในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมใน การทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.763 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ เฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรมใน องค์กรธุรกิจ
1) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อน ร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา	3.76	0.645	มาก
2) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.66	0.714	มาก
3) พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความ ประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่น น้อง	3.73	0.729	มาก
ผลรวมด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.623	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ต่อระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก และในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	3.81	0.878	มาก
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	3.73	0.746	มาก
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	3.85	0.818	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.818 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.878 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.746 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟิโนซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยสามารถ จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศโดยใช้
Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	0.113	0.738
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนซ่า จำกัด	2.388	0.126
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	0.664	0.418

จากตาราง 16 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนซ่า จำกัด และในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.738, 0.126 และ 0.418 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	Mean	Std. deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	ชาย	3.65	0.842	-1.783	77	0.079
	หญิง	4.00	0.894			
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด	ชาย	3.63	0.618	-1.392	77	0.168
	หญิง	3.86	0.867			
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	ชาย	3.65	0.752	-2.410*	77	0.018
	หญิง	4.08	0.841			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 และ 0.168 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของ ข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความ แตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความ มั่นใจ 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	4.267*	2	76	0.018
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด	5.599**	2	76	0.005
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ ท่านสูงกว่า	6.284**	2	76	0.003

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มอายุไม่เท่ากัน และในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด และ ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และ 0.003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่ม อายุไม่เท่ากัน และมีกลุ่มอายุอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้	Statistic (a)	df1	df2	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด จนเกษียณอายุ	Brown-Forsythe	9.992**	2	26.675	0.001
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนชา จำกัด	Brown-Forsythe	6.833**	2	24.735	0.004
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	Brown-Forsythe	11.407**	2	25.044	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของ ความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้สถิติBrown-Forsythe ทดสอบพบว่า ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนชา จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 0.004 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานของบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนชา จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนชา จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	Mean	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.61	4.06	4.86
21 - 30 ปี	3.61	-	-0.455 (0.280)	-1.250** (0.000)
31 - 40 ปี	4.06		-	-0.795* (0.034)
41 ปีขึ้นไป	4.86			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.250

2. พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัดจนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานอายุ 31 - 40 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัดจนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.795

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	Mean	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.61	3.75	4.71
21 - 30 ปี	3.61	-	-0.143 (0.928)	-1.107** (0.001)
31 - 40 ปี	3.75		-	-0.964* (0.016)
41 ปีขึ้นไป	4.71			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.107

2. พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานอายุ 31 - 40 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.964

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออก จากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	Mean	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.63	4.19	4.86
21 - 30 ปี	3.63	-	-0.563 (0.123)	-1.232** (0.000)
31 - 40 ปี	4.19		-	-0.670 (0.080)
41 ปีขึ้นไป	4.86			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพัน ของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอายุ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานอายุ 21 - 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูง น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.232

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	0.020	0.889
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	1.824	0.181
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ	0.141	0.709

กองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูง
กว่า

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.889 0.181 และ 0.709 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	Mean	Std. deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.56	0.788	-4.151**	77	0.000
	สูงกว่า	4.38	0.824			
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.60	0.710	-2.500*	77	0.015
	สูงกว่า	4.04	0.751			
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.62	0.757	-4.159**	77	0.000
	สูงกว่า	4.38	0.711			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา ตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่า กัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	1.756	2	76	0.180
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	0.509	2	76	0.603
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	1.793	2	76	0.201

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ใน ข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.180, 0.603 และ 0.201 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบ ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	ระหว่างกลุ่ม	9.155	2	4.578	6.822**	0.002
	ภายในกลุ่ม	50.997	76	0.671		
	รวม	60.152	78			
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	5.047	2	2.524	4.998**	0.009
	ภายในกลุ่ม	38.371	76	0.505		
	รวม	43.418	78			
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	11.718	2	5.859	11.006**	0.000
	ภายในกลุ่ม	40.459	76	0.532		
	รวม	52.177	78			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002, 0.009 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี

ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการ
กองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท
หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตาม
สถานภาพสมรส ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการ
กองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant
Difference (LSD)

สถานภาพ สมรส	Mean	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	3.63	-	-0.573* (0.018)	-1.173** (0.003)
สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.20		-	-0.600 (0.160)
หม้าย/หย่าร้าง	4.80			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความ
ต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนก
ตามสถานภาพสมรส พบว่า

1. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.573

2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.173

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง
สมรส		3.59	4.07	4.40
โสด	3.59	-	-0.473* (0.024)	-0.807* (0.017)
สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.07		-	-0.333 (0.367)
หม้าย/หย่าร้าง	4.40			-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

1. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.473

2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.807

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง
สมรส		3.64	4.27	5.00
โสด	3.59	-	-0.623** (0.004)	-1.356** (0.000)
สมรส/อยู่ ด้วยกัน	4.07		-	-0.733 (0.055)
หม้าย/หย่าร้าง	4.40			-

**** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01**

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

1. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.623

2. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.356

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	0.749	0.390
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นันซ่า จำกัด	0.167	0.684
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	2.716	0.103

จากตาราง 30 ผลการทดสอบความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.390 0.684 และ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	Mean	Std. deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน	3.70 4.16	0.850 0.898	-2.019*	77	0.047
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด	พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน	3.65 4.00	0.685 0.882	-1.808	77	0.075
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	พนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน	3.70 4.32	0.743 0.885	-3.004**	77	0.004

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพัน ต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มี ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่ายหัวหน้าส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	0.629	2	76	0.536
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	0.793	2	76	0.456
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	1.453	2	76	0.240

จากตาราง 32 ผลการทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.536 0.456 และ 0.240 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบ ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่อ
ความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.983	2	3.992	5.815**	0.004
	ภายในกลุ่ม	52.169	76	0.686		
	รวม	60.152	78			
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	5.363	2	2.682	5.356**	0.007
	ภายในกลุ่ม	38.054	76	0.501		
	รวม	43.418	78			
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	ระหว่างกลุ่ม	12.468	2	6.234	11.932**	0.000
	ภายในกลุ่ม	39.709	76	0.522		
	รวม	52.177	78			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.004 0.007 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มี อัตราเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มี อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.63	3.67	4.47
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.63	-	-0.014 (0.956)	-0.814** (0.001)
20,001 - 35,000 บาท	3.67		-	-0.800* (0.010)
35,001 บาทขึ้นไป	4.47			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มี ค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.814

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.800

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.63	3.53	4.27
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.63	-	0.099 (0.636)	-0.634** (0.003)
20,001 - 35,000 บาท	3.53		-	-0.733** (0.006)
35,001 บาทขึ้นไป	4.27			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สีกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สีกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.634

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน ระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ทำนุรู้สีกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สีกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.733

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบันในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	20,001 - 35,000 บาท	35,001 บาทขึ้นไป
		3.67	3.60	4.67
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	3.67	-	0.073 (0.731)	-0.993** (0.000)
20,001 - 35,000 บาท	3.60		-	-1.067** (0.001)
35,001 บาทขึ้นไป	4.67			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.993

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพัน

ต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัท
อื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.067

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทาง
เดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของ
ข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความ
แตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็
ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ
สมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน
(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ
Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่ง
ตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน
หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ดังตาราง 37

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	2.651	2	76	0.077
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	0.073	2	76	0.929
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	9.055**	2	76	0.000

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพัน ต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และ ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด มีค่า เท่ากับ 0.077 และ 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบ ดังตาราง 38

ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนประชากรของกลุ่มอายุงานไม่เท่ากัน และมีกลุ่มอายุงานอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันจากกลุ่มอายุอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบ ดังตาราง 39

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างอายุงานในบริษัทต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Mean Square	F	Sig.
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	ระหว่างกลุ่ม	11.263	2	5.632	8.755**	0.000
	ภายในกลุ่ม	48.888	76	0.643		
	รวม	60.152	78			
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	ระหว่างกลุ่ม	8.573	2	4.286	9.349**	0.000
	ภายในกลุ่ม	34.845	76	0.458		
	รวม	43.418	78			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในองค์กร จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ที่มีอายุงานในบริษัท แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงานในบริษัท ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุงาน	Mean	ไม่เกิน 3 ปี	3 – 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.60	4.09	4.70
ไม่เกิน 3 ปี	3.60	-	-0.487 (0.068)	-1.097** (0.000)
3 – 5 ปี	4.09		-	-0.609 (0.086)
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.70			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ จำแนกตามอายุงานในบริษัท พบว่า

พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน ในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงาน ในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงาน ที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.097

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุงานในบริษัท ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุงาน	Mean	ไม่เกิน 3 ปี	3 – 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.55	4.00	4.50
ไม่เกิน 3 ปี	3.55	-	-0.448*	-0.948**
			(0.048)	(0.000)
3 – 5 ปี	4.00		-	-0.500
				(0.095)
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.50			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จำแนกตามอายุงานในบริษัท พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3 - 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.448

2. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.948ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามอายุงานในบริษัทโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้	Statistic(a)	df1	df2	Sig.
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	Brown- Forsythe	23.941**	2	18.190	0.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร โดยการ
ใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบพบว่า ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ
กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า
0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจาก
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แ ตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า จำแนกตามอายุงานในบริษัท โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุงาน	Mean	ไม่เกิน 3 ปี	3 – 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
		3.57	4.36	4.90
ไม่เกิน 3 ปี	3.57	-	-0.795*	-1.331**
			(0.027)	(0.000)
3 – 5 ปี	4.36		-	-0.536
				(0.168)
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.90			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันของพนักงานในองค์กรในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จำแนกตามอายุงานในบริษัท พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัท ระหว่าง 3 - 5 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้น นซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัท ระหว่าง 3 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.795

2. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.331

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

H_0 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

H_1 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	0.626**	0.000	สูง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	0.618**	0.000	สูง
ด้านนโยบายของบริษัท	0.537**	0.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	0.502**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.617**	0.000	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.626 แสดงว่าตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดี ยวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมี จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อ องค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ เพิ่มมากขึ้น

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรม ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.618 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในร ะดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมใน องค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมี ความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ เพิ่ม มากขึ้น

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของ บริษัท มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข ้อท่านมีความต้องการที่จะ ทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.537 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรม ในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมี ความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วม งาน ต่อความผูกพันโดยรวม ของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรม ของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข ้อท่านมีความ ต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.626 แสดงว่าตัว แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานใน องค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพัน ต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ นันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้าน
มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่าน
มีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จน
เกษียณอายุ

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่าง เคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของ บริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือ หลีกเลี่ยง	0.473**	0.000	ปานกลาง
2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของ บริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในงานส่วนตัว	0.539**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของ บริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น	0.625**	0.000	สูง
4) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลา ปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการ ปฏิบัติงานส่วนตัว	0.578**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมี
ความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ
โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation
Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่
ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง
ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กร ธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ใน

ข้อ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความ ต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.473 แสดงว่าตัว แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานใน องค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยงมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงาน ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.539 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สิน ของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัวมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ ฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจ ริยธรรมส่วนบุคคล ใน ข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ จากข้อมูลนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอ อายุ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่นำ ความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่ง น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่ นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ

พนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.578 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ไม่ นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัวมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้าน ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความ ผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดย ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหา ผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	0.551**	0.000	ปานกลาง
2) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	0.516**	0.000	ปานกลาง
3) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็น พิเศษ	0.500**	0.000	ปานกลาง
4) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสใน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตาม ความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์	0.586**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับ ตนเองหรือผู้อื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับ ตนเองหรือผู้อื่น มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.551 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับ บัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ มากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ใน ข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

ด้านนโยบายของบริษัท	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน	0.544**	0.000	ปานกลาง
2) บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	0.422**	0.000	ปานกลาง
3) บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน	0.492**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านนโยบายของบริษัทต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทในข้อ บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.544 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.422 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับนโยบายของบริษัทในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.492 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับนโยบายของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อหาค่ามีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา	0.507**	0.000	ปานกลาง
2) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.406**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง	0.441**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อหาค่ามีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ปัญหามากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.507 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในพนักงานที่มีอายุงาน สูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้องมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

H_0 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

H_1 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 48

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงาน ในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	0.547**	0.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	0.600**	0.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายของบริษัท	0.594**	0.000	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	0.581**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.625**	0.000	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.625 แสดงว่า

ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึก ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงาน ในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.600 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.581 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) การปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง	0.403**	0.000	ปานกลาง
2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในงานส่วนตัว	0.474**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น	0.499**	0.000	ปานกลาง
4) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว	0.572**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.403 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยงมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัวมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงาน ส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สิทธิภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สิทธิภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สิทธิภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.572 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัวมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สิทธิภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	0.509**	0.000	ปานกลาง
2) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	0.479**	0.000	ปานกลาง
3) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	0.543**	0.000	ปานกลาง
4) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์	0.563**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจ

เป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.509 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรม ของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.479 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสิน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.543 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.563 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์มากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านนโยบายของบริษัทต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ด้านนโยบายของบริษัท	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน	0.601**	0.000	สูง
2) บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	0.452**	0.000	ปานกลาง
3) บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน	0.561**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท้านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท้านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.601 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ สูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท้านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท้านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.452 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท้านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อ บริษัทให้ความสำคัญกับ สิทธิส่วนบุคคล

บุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.561 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อนมากขึ้น ก็ จะมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 52 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้าน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อน ร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา	0.532**	0.000	ปานกลาง
2) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมาย	0.525**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความ ประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับ พนักงานรุ่นน้อง	0.505**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่าน รู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหามากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อ องค์กร ในข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึก ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำนุรัฐสภาภูมิไจเป็นอย่งย่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.505 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้องมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำนุรัฐสภาภูมิไจเป็นอย่งย่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

H_0 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

H_1 : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 53

ตาราง 53 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	0.680**	0.000	สูง
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา	0.604**	0.000	สูง
ด้านนโยบายของบริษัท	0.659**	0.000	สูง
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	0.636**	0.000	สูง
รวม	0.697**	0.000	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.697 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680 แสดง

ว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ จในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.604 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ สูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.659 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ สูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่น จ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าเพิ่มขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.636 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ สูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรมีจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ตาราง 54 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่าง เคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของ บริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือ หลีกเลี่ยง	0.634**	0.000	สูง
2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของ บริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มาใช้ในงานส่วนตัว	0.592**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของ บริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น	0.585**	0.000	ปานกลาง
4) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลา ปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการ ปฏิบัติงานส่วนตัว	0.591**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรม

ส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.634 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ สูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยงมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สิน ของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สิน ของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับ จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัวมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.585 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้นมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กร ธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.591 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่ นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัวมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 55 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	0.545**	0.000	ปานกลาง
2) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	0.485**	0.000	ปานกลาง
3) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	0.580**	0.000	ปานกลาง
4) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจหรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์	0.490**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.545 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษย

สัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.580 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.490 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 56 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านนโยบายของบริษัทต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ด้านนโยบายของบริษัท	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน	0.562**	0.000	ปานกลาง
2) บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	0.535**	0.000	ปานกลาง
3) บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักผ่อน	0.706**	0.000	ค่อนข้างสูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านนโยบายของบริษัท ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ

พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำ จะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.535 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อทำจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.706 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อนมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อทำจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 57 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	ค่า Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา	0.611**	0.000	สูง
2) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.547**	0.000	ปานกลาง
3) พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง	0.555**	0.000	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.611 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ สูง กล่าวคือพนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา มากขึ้น ก็จะมีค่าความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับสูง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.555 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ในข้อพนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้องมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 58 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน		
1.1.1	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.1.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.1.3	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน		
1.2.1	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จน เกษียณอายุ	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.2.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.2.3	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่าน สูงกว่า	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน		
1.3.1	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
เกษียณอายุ			
1.3.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA	
1.3.3 ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA	
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน			
1.4.1 ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test	
1.4.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test	
1.4.3 ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test	
1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน			
1.5.1 ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA	
1.5.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA	
1.5.3 ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA	

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.6	พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน		
1.6.1	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนซ่า จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6.3	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	พนักงานที่มีอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7.1	ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นนซ่า จำกัด	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
1.7.3	ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นนซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	

ตาราง 58 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐาน จริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้าน พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของ บริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของ พนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้น ซ่า จำกัด		Pearson Correlation
2.1	ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัทมี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในองค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาของบริษัทมี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในองค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3	ด้านนโยบายของบริษัทมีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะทราบถึง ระดับ จริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลให้กับบริษัทสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็น เครื่องมือในการดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานแห่งจริยธรรมที่ถูกต้อง รวมทั้งสร้างความผูกพันให้ พนักงานมีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทอีกด้วย

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงานกับความ ผูกพันของพนักงานต่อบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนสร้างจ ริยธรรมในองค์กร ธุรกิจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างหลักเกณฑ์ในการรับพนักงานและนำข้อมูลไปใช้ในด้าน การบริหารงาน
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ในระดับตำแหน่งงานต่ำกว่ากรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 79 คน (ที่มา: งานข้อมูลพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด. 2554, กรกฎาคม)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานใน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 79 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต้องค์กร จำนวน 3 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายเปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรที่ให้บริการทางด้านการจัดทำระบบการประมวลผลเงินเดือนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 79 ชุด ซึ่งขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานที่ที่ต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมอธิบายวิธีการตอบและให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูล จากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลใน จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้การทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน

2.3 สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ กับความผูกพันของพนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ พนักงานส่วนใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 54.43 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.57 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 49.37 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 รองลงมามีสถานภาพสมรส มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 และมีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 69.62 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 30.38 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 75.95 และเป็นพนักงานระดับหัวหน้าฝ่าย / หัวหน้าส่วน มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.05 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.04 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเท่ากับ 35,001 ขึ้นไป มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.31 ตามลำดับ

อายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทต่อระดับจริยธรรมในองค์กร ธุรกิจของพนักงานโดยรวม มีระดับจริยธรรมในองค์กร ธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.611 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล

พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ต่อ ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลโดยรวม มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.847 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.779 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อพนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัทมาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก และในข้อพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขืน หรือหลีกเลี่ยง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟินันซ่า จำกัด ต่อ ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยรวม มี ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.784 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก รองลงมาในข้อ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.742 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.708 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.674 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมากตามลำดับ

ด้านนโยบายของบริษัท

พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ต่อ ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัทโดยรวม มี ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อบริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.701 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก รองลงมาในข้อบริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก และในข้อบริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.763 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

พนักงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการ กองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ต่อ ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานโดยรวม มี ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ในระดับมาก รองลงมาในข้อ พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.729 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก และในข้อเพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 มีระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พิจารณาเป็นรายข้อ มีพบว่า

ข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.818 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.878 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.746 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อคือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด
3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อคือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำ งานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อคือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อ คือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด และในท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อคือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด
3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตำแหน่งงานในปัจจุบันพบว่า

1. พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่าย /หัวหน้าส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด ไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าฝ่าย /หัวหน้าส่วนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. พนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่าง กัน หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงาน

ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อ คือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน พบว่า

1. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ย

มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ใน ข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจาก บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า น้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ข้อ คือ

1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

3. ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่น จ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตามอายุงานในบริษัท พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ น้อยกว่า พนักงาน ที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3 - 5 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3 - 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจโดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด สามารถอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน และอายุงานในบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

โดยแยกศึกษารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษา ขึ้นอยู่กับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เพราะเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่(ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ใน ข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด และในข้อท่านจะไม่ลาออก จากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Herbiniaik and Alutto (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูริษ มาโอ (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อห่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อห่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด และ ในข้อห่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ห่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าย่อมจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์กร รวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งโอกาสที่ จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ วุฒิพงษ์วรกิจ (2543: 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของภุริษ มาโอ (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Herbinia; & Alutto (ธีระ. 2532: 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อห่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อห่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด และ ในข้อห่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ห่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจจะมีเหตุผลมาจากพนักงานที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดจึงไม่นิยมที่จะโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อย ๆ เนื่องจากอาจเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภุริษ มาโอ (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542: 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความ

ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของโสภาททรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อห่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ และ ในข้อห่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน ดังนั้นหากพนักงานที่ได้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสมาธิ รถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี แต่พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานในระดับล่างอาจจะยังไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีโอกาสน้อยที่จะไปเริ่มงานในองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม แต่พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการนั้น พนักงานเหล่านี้ยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ และพนักงานเหล่านี้ก็ยังไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงนัก ดังนั้นพนักงานบางคนจึงมีความต้องการที่จะแสวงหาผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์กรอื่น จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรวิทย์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ สอดคล้องกับฐริษ มาไอ้ (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ ศิริชัย ปรามศรีภูมิ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงไฟฟ้าพระนครใต้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และ ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 35,001 บาทขึ้นไป อาจเป็นเพราะพนักงานอยากได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรในระดับสูงเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของกูริช มาโอ (2552) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรธุรกิจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541: 61) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.7 พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการ ที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และ ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัท ระหว่าง 3 - 5 ปีและอายุงานในบริษัท ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทนาน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า จึงมีความรู้สึกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยดา ศรีหานาม (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง พบว่า อายุงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540: 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก แต่ขัดแย้งกับโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า และในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงและปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานในองค์กรปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทมาใช้ในงานส่วนตัว พึ่งรักษาความลับของบริษัท อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตา ลิ้มสวัสดิ์ (2551) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง จริยธรรมหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา จริยธรรมองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

2.2 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อ ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า และในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟิ้นซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยสุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น มีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการให้ออกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยอาจมีกา รส่งเสริมการศึกษาต่อ และการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้สึกว่าองค์กร

ให้การสนับสนุน และยังรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชายึดหลักความยุติธรรมในกา ารปฏิบัติงาน จึงมีความผูกพันต่อองค์กร มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57– 75. Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลกา ารศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.3 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านนโยบายของบริษัท มี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความ ต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่าย เงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และสูง ตามลำดับ กล่าวคือ หากบริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและน่าทำงาน พนักงานก็จะเกิด ความมั่นใจในการมาทำงาน และเกิดความรู้สึกปลอดภัย รวมถึงองค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนา และการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและ ชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร และพนักงานก็จะมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinia และ Alluto (อ้างถึงใน ชีระ. 2532; อ้างอิงจาก Herbinia;& Alluto. n.d.) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิตา ลิ้มสวัสดิ์ (2551) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา จริยธรรมองค์กรธุรกิจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

2.4 จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร ในข้อท่านมีความ ต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด และในข้อท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับ กล่าวคือ หากพนักงานได้รับความร่วมมือในเรื่องงาน และมีการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อกันและต่อ

องค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แคทซ์ และ คาห์น (Katz; & Kahn. 1966) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย ที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกูริชมาโฮ (2553) ได้ศึกษา จริยธรรมในองค์กร การความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา จริยธรรมองค์กรธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผล การวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึง ระดับจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนสร้างจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างหลักเกณฑ์ในการรับพนักงานและนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงาน เพื่อช่วยในการกระตุ้นพนักงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี สถานภาพโสด วุฒิการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับอื่นๆ

ดังนั้น เพื่อให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร มากขึ้น องค์กรควรรีให้ความสนใจ และดูแลพนักงานในกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นนี้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการพัฒนาพนักงาน โดยองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีความเข้าใจในงานต่างๆซึ่งได้ถูกมอบหมายให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตน และพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพนักงานจะได้มีการฝึกทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งควรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสขอรับทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานด้วย และการจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงานในยุคนี้ ๆ

2. จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน

ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนมากขึ้น ควรเน้นเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานโดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจจากผลงานและความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและพยายามฝึกฝนทักษะการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยในที่สุด รวมถึงต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานภายใน

องค์กรได้รับสิทธิและการพิจารณาในการย้ายข้ามสายงานภายในกันเองก่อน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และได้รับการอบรมตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ พร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น พร้อมกับการพิจารณารับพนักงานภายนอกให้น้อยลง

3. จากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทไม่เกิน 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานในบริษัท ระหว่าง 3 - 5 ปีและอายุงานในบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุงานในบริษัทน้อยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงานและมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบในระดับหนึ่งและควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงาน

4. จากการวิจัยพบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ดังนั้น บริษัทควรจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรธุรกิจร่วมกัน ให้กับพนักงานในทุกระดับชั้นตามตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เช่น กิจกรรมปฏิบัติธรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ การจัดกิจกรรมไปเที่ยวในวันหยุดร่วมกัน การจัดสัมมนาเพื่อเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากขึ้น

5. จากการวิจัยพบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจของพนักงาน ในด้านนโยบายของบริษัท มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ดังนั้น บริษัทควรมีการกำหนดนโยบายของบริษัทอย่างชัดเจน ซึ่งอาจเปิดโอกาสให้กับพนักงานในองค์กรมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน นโยบายการให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักผ่อน การลาคลอด มากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือเดียวกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิด ความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษา มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ และความพึงพอใจที่ได้รับจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นันซ่า จำกัด ต่อลูกค้าที่ซื้อกองทุนและการได้รับบริการจากบริษัท

5. ควรทำการศึกษาวิจัยติดตาม และ ประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาข้อบกพร่องสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร





บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **หลักสถิติ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **หลักสถิติ.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำพอง งามภักดิ์. (2543). **จริยธรรมธุรกิจ : ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดประโยชน์นิยมกับแนวคิดพระพุทธศาสนา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จินตนา บุญบงการ. (2544). **จริยธรรมทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อินเตอร์ พรินท์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). **จริยธรรมธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พระมหาสิริเวส พาเจริญ. (2540). **จริยธรรมธุรกิจการโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์.** กรุงเทพฯ: : บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- พิภพ วังเงิน. (2546). **จริยธรรมทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: รวมสาส์น(1997).
- ระวีเนตร โพธิ์แก้ว. (2538). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพฯ: : สุวีริยาสาส์น
- วรพล นันทเกษม. (2540). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศุภกรลักษณ์มณฑล ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม. (2541). **จริยธรรมในวิชาชีพธุรกิจ.** ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สมเจตน์ รุ่งกลิ่น. (2540). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พัฒนาสินพานิชย์ ลิสซิ่ง จำกัด.** กรุงเทพฯ: วี. เจ. พรินติ้ง.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (23 เมษายน 2547). “จริยธรรมธุรกิจที่ขาดหาย”. กรุงเทพฯธุรกิจ.
- สิตา ลิ้มสวัสดิ์.(2551). จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2544). จริยธรรมทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วี. เจ. พรินติ้ง.
- สุภาสินี ตันติศรีสุข. (2535). จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ด่านสุนทราการพิมพ์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 9: 34-39.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63: 1-18.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1993). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**. 1: 61-89.
- Bass, Bernard M.; & Avolio, Bruce J. (1996). **Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire**. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Freuch, W.L./ Kast, F.E.; & Rosenzweig. J.E. (1989). **Understanding human behavior in organization**. New York: Harper & Ros.
- Ghiselli, Edrin E. And Brown , Clarence W. (1965). **Personal and Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book.
- Greenberg, J.; & Baron, R.B. (2003). **Behavior in organizations**. (6th). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Greenberg, J.; & Baron, R.B. (2005). **Behavior in organizations**. (7th). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ivancevich, John M.; & Matteson, Michael T. (2002). **Organizational behavior and management**. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Jewell, Paul. (1998). **Measuring Moral Development : Feeling, Thinking, and Doing** **Dissertation Abstracts International**.
- Kohlberg, L. (1964). **Moral Development and Behavior**. New York: Rinehart and Winston.

- McShane, Steven L.; & Von, Glinow, Mary A. (2005). **Organization behavior: Emerging realities for the workplace revolution** (2nd). New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, M.P. (2003). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organization psychology** (3rd ed). USA: Brooks Cole Publishing.
- Nelson, D.L.; & Quick, J.C. (2003). **Organization behaviors : Foundations, realities and challenges 4th ed**. Mason, Ohio: Thomson South-western.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกผิด เป็นเพียงการศึกษา ความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง สำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กรของบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด
- ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ของหัวข้อที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 21 - 30 ปี
☐ 31 - 40 ปี
☐ 41 - 50 ปี
☐ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานะภาพสมรส

- ☐ โสด
☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
☐ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน

6. อัตราเงินเดือน

- ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท
☐ 20,001 – 35,000 บาท
☐ 35,001 – 50,000 บาท
☐ 50,001 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

- ☐ ไม่เกิน 1 ปี
☐ 1 – 3 ปี
☐ 3 – 5 ปี
☐ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กรของ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟิ้นซ์ จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล					
1) พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง					
2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้งานส่วนตัว					
3) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูลนั้น					
4) พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำเวลาปฏิบัติงานของบริษัท มาใช้ในการปฏิบัติงานส่วนตัว					
พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา					
5) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น					
6) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
7) ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ					
8) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจ หรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์					
นโยบายของบริษัท					
9) บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน					

10) บริษัทมีนโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน					
11) บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน					
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน					
12) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา					
13) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
14) พนักงานที่มีอายุงานสูงกว่าจะมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานรุ่นน้อง					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

โดยที่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1) ท่านมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด จนเกษียณอายุ					
2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด					
3) ท่านจะไม่ลาออกจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด ถ้าบริษัทอื่นจ่ายเงินให้ท่านสูงกว่า					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด	กรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์	อาจารย์ประจำ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ชุตีพัฒน์ สุวรรณบุญย์
วันเดือนปีเกิด	13 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/131 ซ.ชินเขต 1/33 ถ. งามวงศ์วาน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการ สำนักกรรมการผู้จัดการ
สถานที่ทำงาน	บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนฟินันซ่า จำกัด 48/21, 48/24 อาคารทีสโก้ทาวเวอร์ ชั้น 12 เอ ถ.สาทรเหนือ เขตบางรัก กทม. 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
พ.ศ. 2555	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ