

จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)

Work Ethic and Organizational Commitment  
A Case Study Patkol Public Company Limited



โดย  
นายณรงค์ ขายวิเศษ  
รหัสประจำตัว 42066611

เลขหม.....  
เลขทะเบียน..... 41269  
วัน, เดือน, ปี 1 0 ส.ค. 2545

เสนอ

.b.....  
.i.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)  
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	:	จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	:	นายณรงค์ ฉายวิเศษ
ระดับการศึกษา	:	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์

การทำงานนอกจากจะสร้างประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ค่านิยมต่องาน ความเชื่อที่ถูกต้องต่องาน หรือที่เรียกว่า จริยธรรมในการทำงาน เป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริม ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของพนักงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของทุกองค์กร ความจงรักภักดี การทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจของพนักงานเพื่อองค์กร นอกเหนือคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรแล้ว ขณะเดียวกันก็ยังส่งผลในภาพรวมของประเทศอีกด้วย ในการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน การเพิ่มผลผลิตของประเทศ การเพิ่มคุณภาพงาน เป็นต้น การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน आयงาน ที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 250 คน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 18-30 ปี รองลงมา 31-40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. รองลงมา ระดับปริญญาตรี สังกัดส่วนงานวิศวกรรมและการผลิต รองลงมา งานธุรการและสำนักงาน อยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการ รองลงมา เป็นระดับหัวหน้ากลุ่ม อายุการทำงาน 1-10 ปี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส มีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน आयงาน มีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับ

ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาที่ได้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารองค์กรได้ บริษัทควรเพิ่มระดับความผูกพันในการคงอยู่ให้สูงขึ้น โดยการสร้างจิตสำนึกของความจงรักภักดี เพื่อให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ บริษัทควรนำความจงรักภักดีทุ่มเทเพื่อองค์กรมาพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพด้วย ควรสร้างสภาพการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน พนักงานที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย บริษัทควรส่งเข้ารับการฝึกอบรมวิธีการทำงาน และเทคนิคที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมให้มีผลงานที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ABSTRACT

<b>Title</b>	:	Work Ethic and Organizational Commitment A case study of Patkol Public Company Limited
<b>Student</b>	:	Mr. Narong Chaivisate
<b>Level of Study</b>	:	Master of Business Administration
<b>Major</b>	:	Business Administration
<b>Advisor</b>	:	Associate Professor Amornsri Tanpipat

Not only do people work for themselves but also for family, society and country. Work values and beliefs are called "Work Ethic" and should be promoted. Organizational commitment is an important facet for employees because every company needs employees who have organizational commitment, loyalty and can work hard. In addition the advantages for the company are it helps the country to reduce costs to change new jobs and increases productivity and quality. The purposes of this research are to study work ethic and organizational commitment of personnel divided by sex, age, status, education, job title, level and experience. These factors were found to affect the work ethic. Survey questionnaires were distributed to 250 employees.

The results reveal employees working at this company had a high level of work ethic and organizational commitment. Most employees were males, aged between 18-30 and second 31-40 years, more had married status than were single, had an education level of diploma secondary education or bachelor's degree were in the division of engineering and production level of leader, and had experience of between 1 to 10 years. Considering correlation of personal characteristics with work ethic it revealed sex and status were not significantly associated with work ethic. Age, education, job title, level and experience were significantly associated with work ethic. Work ethic was significantly correlated with organizational commitment.

The finding from this study can be used as a basis of the work ethic and as guidance in Human Resources Management. The company must be increased the

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

continuance commitment by creative thinking of loyalty and the employees throw oneself at knowledge and ability for organization. The company must be promoted the employees by creative thinking of loyalty and must be created working, facilities. The employees who have young and less experience, the company must be trained the method of work and technique in order to good working, good environment and high efficiency. In order to the employees have good emotion with work and create the high work ethic.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระเรื่อง จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสำเร็จลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและการให้ความอนุเคราะห์จากบุคคลหลาย ๆ ท่าน

บุคคลท่านแรกที่คุณเขียนมีความรู้สึกซาบซึ้ง และระลึกในบุญคุณอย่างสูง คือรองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมาในโอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถนำความคิด และ ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาอิสระได้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะ เทคโนโลยีการเกษตรที่ได้เป็นผู้ประสานงานอำนวยความสะดวกในการนำเสนอรายงานการศึกษา อิสระของผู้เขียนจนสำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดมา และขอขอบคุณครอบครัวของผู้เขียนที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการศึกษา ตลอดจน เพื่อนร่วมงาน ที่ได้ให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่ช่วยเหลือให้ การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ณรงค์ ฉายวิเศษ

4 กันยายน 2544

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(4)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์	4
การตรวจเอกสาร	4
สมมติฐาน	7
วิธีการศึกษา	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
ความหมายของจริยธรรม	12
ประโยชน์ของการประพฤติตามหลักจริยธรรม	23
ความหมายและแนวคิดของจริยธรรมในการทำงาน	24
ความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร	26
ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร	30
ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	37
บทที่ 3 ผลการศึกษา	39
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	39
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงาน	46
ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร	60
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	64
สรุป	64
ข้อเสนอแนะ	65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	73



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	8
2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	39
3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	40
4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	40
5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	41
6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ	42
7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน	42
8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน	43
9 แสดงร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	44
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงาน	46
11 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิง	47
12 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นโสดและสมรส	48
13 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุของพนักงาน	49
14 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต ระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันโดยวิธี Scheffee	49
15 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	50
16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe	51
17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมระหว่าง พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe	52
18 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามสายงาน	52
19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความทุ่มเทเอาใจใส่ ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe	53
20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความขยันหมั่นเพียร ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe	54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe	55
22	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความรับผิดชอบต่องาน ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe	56
23	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe	56
24	ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับงาน	57
25	การทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน ความทุ่มเทเอาใจใส่ ระหว่างพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe	58
26	การทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe	58
27	ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุงาน	59
28	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร	60
29	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความ ทุ่มเทเอาใจใส่และความผูกพันต่อองค์กร	61
30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความ ขยันหมั่นเพียรและความผูกพันต่อองค์กร	61
31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความ ซื่อสัตย์สุจริตและความผูกพันต่อองค์กร	62
32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความ รับผิดชอบต่องานและความผูกพันต่อองค์กร	62
33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและ ความผูกพันต่อองค์กร	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญ และ ปัญหาของการศึกษา

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ จนกลายเป็นภาวะวิกฤตของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนไทยทั้งประเทศในการช่วยกันแก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตและสามารถพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ต้องการต่อไปได้ แต่การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาประเทศจะดำเนินไปด้วยปริมาณและคุณภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของพลเมืองส่วนใหญ่ของประเทศเป็นสำคัญ กล่าวคือ พลเมืองส่วนใหญ่ควรมีลักษณะหรือพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่สอดคล้อง สนับสนุน และไม่ขัดขวางต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของพลเมืองที่จะช่วยผลักดันประเทศให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้ก็คือ การเล็งเห็นคุณค่าความสำคัญในการทำงานอย่างแท้จริง เพราะการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตมนุษย์มากมายหลายประการ และเหตุผลที่เด่นชัดที่ทำให้การทำงานมีความหมายและมีความสำคัญในชีวิตมีดังนี้ (ดวงเดือน, 2539 : 117-118)

1. การทำงานก่อให้เกิดผลตอบแทน ทั้งในส่วนที่เป็นสิ่งตอบแทนที่มาจากภายนอก ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน หรือค่าตอบแทนในรูปอื่น ๆ หรือในส่วนที่เป็นสิ่งตอบแทนที่มาจากภายใน ซึ่งหมายถึง การได้รับความสุขเมื่อทำงานที่ตนเองรัก เช่น การได้ทำงานสาธารณกุศล เป็นต้น
2. การทำงานจะช่วยส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมมนุษย์ เพราะการทำงานจะสร้างโอกาสในการพบปะผู้คนใหม่ ๆ และได้พัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน
3. งานเป็นที่มาของสถานภาพ และ การจัดอันดับทางสังคม
4. งานมีความหมายและมีคุณค่าต่อตัวบุคคลในแง่จิตวิทยา เพราะเป็นตัวสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรี การยอมรับ การได้บรรลุศักยภาพแห่งตน รวมทั้งก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองอย่างถ่องแท้หรืออีกนัยหนึ่ง คือ งานเป็นตัววัดคุณค่าของคนในสังคมนั่นเอง

การทำงานนอกจากจะสร้างประโยชน์ต่อตนเองแล้ว ยังสามารถสร้างประโยชน์ต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติได้อีกด้วย เพราะการทำงานก่อให้เกิดผลตอบแทนที่จะนำมาช่วยครอบครัว เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม และก่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นประโยชน์โดยรวมต่อประเทศชาติ จึงนับได้ว่าการทำงานมีประโยชน์อย่างมหาศาลทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองและสังคม

โดยรวม การที่บุคคลให้ความหมาย หรือให้คุณค่าความสำคัญต่อการทำงานเช่นไรย่อมส่งผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของเขาเช่นนั้น กล่าวคือ หากคนเห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ คนก็จะทำค่านิยมนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในทางตรงกันข้าม หากเขาเห็นว่าการทำงานไม่มีความหมายสำหรับเขา เป็นสิ่งที่น่าเบื่อ น่าหลีกเลี่ยง เขาย่อมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความเชื่อนั้นออกมาเช่นกัน

ผู้ศึกษาเห็นว่าค่านิยม ความคิด ความเชื่อที่ถูกต้องต่อการทำงาน ตามหลักคำสอนของศาสนา หรือที่เรียกว่า "จริยธรรมในการทำงาน" นั้น เป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างยิ่งเพราะถือเป็นคุณสมบัติที่พลเมืองพึงมี เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของทุกสังคม อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนคุณลักษณะดังกล่าวได้จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงลักษณะพื้นฐานของบุคลากรในขณะนี้ก่อนว่ามีลักษณะเช่นใด เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมต่อจริยธรรมในการทำงานหรือไม่เพียงใด ซึ่งเมื่อทราบข้อมูลพื้นฐานแล้วจะทำให้การส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังกล่าวมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงได้สนใจศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งคาดว่าผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานได้ในขั้นต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของพนักงานหรือของพลเมืองในขณะนี้ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของทุกองค์กร เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมายหลายทางได้แก่ ความจงรักภักดี การทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจของพนักงานเพื่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกทางบวกที่พนักงานมีต่อองค์กรเหล่านี้ยังส่งผลต่อความสม่ำเสมอของการมาทำงานของพนักงาน การลดลงของสถิติการขาดงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน อัตราการเข้าออกจากงานที่ลดลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น การทุ่มเททำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับตลาดได้ นอกเหนือจากคุณประโยชน์ที่เกิดแก่องค์กรแล้ว ขณะเดียวกันก็ยังส่งผลในภาพรวมของประเทศอีกด้วย ในรูปของการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเปลี่ยนงานของคนในประเทศ การเพิ่มผลผลิตของประเทศ หรือเพิ่มคุณภาพงาน เป็นต้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ชัดว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัตินี้มีค่านิยม เป็นศักยภาพให้องค์กรพัฒนาอุปสรรค

วิกฤต ช่วยให้ธุรกิจสามารถยืนหยัดอยู่ได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

จริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร นับได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่พึงปรารถนาของทั้งองค์กรและประเทศ ผู้ศึกษาจึงได้สนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะทั้งสอง เพราะหากพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ก็สามารถนำคุณสมบัติอย่างหนึ่งมาทำนายคุณสมบัติอีกอย่างได้ ซึ่งการค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้ได้ผู้ร่วมงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ความรู้ดังกล่าวยังช่วยให้เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่น ๆ ที่จะเป็นพื้นฐานในการพยากรณ์พฤติกรรมในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อีกด้วย ดังนั้น ความเข้าใจที่เกิดขึ้นจึงมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน อายุงาน ที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน อายุงาน ที่มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการจัดระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัททางด้านงานวิศวกรรมที่ดำเนินธุรกิจแบบครบวงจรในการออกแบบการผลิต และติดตั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ในอุตสาหกรรมอาหาร สำหรับผู้ประกอบการในประเทศและต่างประเทศ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร ระยะเวลาในการศึกษาดังแต่เดือน มิถุนายน ถึง กันยายน 2544

## นิยามศัพท์

จรรยาบรรณในการทำงาน หมายถึง ค่านิยม ซึ่งบุคคลได้รับความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งมีคุณค่า มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงาน โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทาง ศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง ขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมอีกทาง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นความผูกพันทางด้านทัศนคติและเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร

พนักงาน หมายถึง พนักงานในทุกระดับของ บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)

## การตรวจเอกสาร

อนันต์ชัย (2529) สรุปผลขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ อาชีพของสมาชิก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งเป็นเพราะว่าคนที่มึระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง และยังมีเชื่อมั่นในตนเองโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นไม่ลำบาก ส่วนเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกด้านที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากโอกาสในการหางานทำของผู้หญิงในงานหลายอย่างมีน้อยกว่าผู้ชาย คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชาและความพอใจในระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรลักษณะขององค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กรที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนในกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ (2533) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร ระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่าลักษณะบุคคลของผู้บริหาร คือ อายุตัวและอายุงานที่มากขึ้นจะทำให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหารโอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นิรนาม (2535) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำธุรกิจว่าในการดำเนินธุรกิจควรมีจริยธรรมกับผู้ร่วมงาน ให้ความอนุเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าการให้เกียรติและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้สวัสดิการที่ดี ต้องให้ความรักและภักดีต่อองค์กร ต้องมีความซื่อตรงจริงใจ เสนอให้สิ่งที่ดีที่สุดกับลูกค้า ลูกค้าต้องได้รับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและปลอดภัย ต่อสังคมโดยส่วนรวม หลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ การคืนกำไรให้กับสังคม ไม่ก่อให้เกิดการรบกวนต่อเพื่อนบ้าน การส่งเสริมให้นักธุรกิจประกอบอาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ให้คนในครอบครัวเกิดความสบายใจ การให้เวลากับครอบครัว ไม่เกิดปัญหาครอบครัว การไม่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล ต่อคู่แข่ง การแข่งขันที่เป็นธรรม สนับสนุนการแข่งขันด้านราคาอย่างยุติธรรม ร่วมกันสร้างสรรค์ธุรกิจแข่งขันเพียงคนเดียวให้ก้าวหน้า

บุษยานี (2537) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และอายุ การรับรู้คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิศมัย (2540) ศึกษาความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาระดับเห็นด้วย และความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจโดยรวมของนักศึกษาชายและนักศึกษาหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยนักศึกษาหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจสูงกว่านักศึกษาชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุก ๆ ด้าน

ศิริพงศ์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรที่เก็บข้อมูลเป็นองค์กรที่ให้ความเท่าเทียมในความก้าวหน้า เพราะองค์กรนี้การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ รวมทั้งขบวนการคัดเลือกที่ปลูกฝังความจงรักภักดี และมีการจ้างงานตลอดชีพ จึงหล่อหลอมความจงรักภักดีได้เป็นอย่างดี ส่วนทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อรางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณและคณะ (2541ข) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักธุรกิจในแต่ละของผู้ประกอบการและพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าจริยธรรมของนักธุรกิจประกอบด้วยจริยธรรมต่อพนักงาน ได้แก่ การให้ค่าจ้างและผลตอบแทนที่ยุติธรรมถูกต้องตามจำนวน คุณภาพ และราคาที่ตกลงกัน การปฏิบัติต่อลูกค้าและให้บริการอย่างมีน้ำใจไมตรี จริยธรรมต่อคู่แข่ง ได้แก่ ละเว้นจากการกลั่นแกล้ง การกล่าวร้ายไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม การให้ความร่วมมือในการแข่งขัน เพื่อสร้างสภาวะตลาดที่ดี จริยธรรมต่อสังคม ได้แก่ การละเว้นจากการประกอบธุรกิจที่ทำให้สังคมเสื่อมทั้งจิตใจและศีลธรรม การละเว้นจากการประกอบธุรกิจที่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายให้ชุมชนและเพื่อการสร้างสรรค์สังคม

ปนัดดา (2544) ศึกษาปัญหาจริยธรรมของธุรกิจชายตรง ทัศนะของผู้บริหาร พนักงานชายและผู้บริโภคพบว่า ปัญหาการขายตัดราคา การพูดเกินความจริงถึงประสิทธิภาพของสินค้า การกักตุนสินค้า การสร้างความกดดันในการขายสินค้า ปัญหาคุณภาพสินค้าที่นำมาขายตรง ปัญหาผู้ประกอบการแสวงหาผลประโยชน์จากประชาชน ปัญหาประชาชนสมยอมโดยหวังผลประโยชน์ ปัญหาพนักงานขายแสวงหาผลประโยชน์จากการหาสมาชิก เป็นทัศนะที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานขายขาดจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จึงเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังจากผู้ประกอบการ ทัศนะของผู้บริโภคเห็นว่า พนักงานขายพูดเกินความจริง รู้สึกเบียดเบียนและไม่

ทราบว่าเป็นปัญหาจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของพนักงานขาย ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจนี้ควรตระหนักถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อธุรกิจและสังคม ไม่ควรนึกถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งที่คุณประกอบการและพนักงานขายสามารถกระทำได้อย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด คือ การยึดถือจรรยาบรรณในธุรกิจ รวมถึงการเผยแพร่ให้ผู้บริโภค รับทราบและเข้าใจกฎเกณฑ์เหล่านี้ด้วย

### สมมุติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน และอายุงาน มีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน
2. จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

### วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานใน บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามจำนวนประชากรทั้งหมด 660 คน ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

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

โดยกำหนดให้  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5)

เมื่อแทนค่าตัวแปรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{660}{1+660(0.05)^2} \\ &= 249 \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา 250 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่าง อันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด ขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ศิริวรรณ และคณะ, 2541ก:64)

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ระดับงาน	รวมประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้จัดการ	34	13
หัวหน้างาน/วิศวกร	74	26
หัวหน้ากลุ่ม	98	39
พนักงานปฏิบัติการ	454	172
รวม	660	250

ขั้นที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยการจับฉลากชื่อพนักงานแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานในบริษัท

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลส่วนนี้ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ รายงานการประชุมทางวิชาการ บทความหนังสือวิชาการ ผลการศึกษาที่มีผู้รวบรวมไว้ก่อน

### เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็นส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ระดับงาน และ อายุงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 เป็นการวัดจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่องาน

ส่วนที่ 3 เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ หรือ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแสดงดังนี้

กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก		กรณีที่เป็นคำถามเชิงลบ	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง/มากที่สุด	มีค่าคะแนน = 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง/มากที่สุด	มีค่าคะแนน = 1
เห็นด้วย/มาก	มีค่าคะแนน = 4	เห็นด้วย/มาก	มีค่าคะแนน = 2
ไม่แน่ใจ/ปานกลาง	มีค่าคะแนน = 3	ไม่แน่ใจ/ปานกลาง	มีค่าคะแนน = 3
ไม่เห็นด้วย/น้อย	มีค่าคะแนน = 2	ไม่เห็นด้วย/น้อย	มีค่าคะแนน = 4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน = 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน = 5

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาและรวบรวมเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน และนำผลไปคำนวณตามสูตรของลอร์วี (Lawshe, 1979) โดยอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.29 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.29 ผู้ศึกษาจะตัดทิ้ง ซึ่งรายละเอียดของการทดสอบแบบสอบถามได้แสดงไว้ในภาคผนวก ข.

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำข้อมูลที่ได้ทำการประมวลผลแล้วทำการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

1. ผลของการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการสรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ระดับงาน อายุงาน ที่ได้จากแบบ

สอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ต่อไป โดยสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายสำหรับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 ได้ใช้เกณฑ์การประเมินค่า โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) เป็น 5 ระดับ และให้ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 สำหรับคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นช่วงคะแนน เพื่อพิจารณาแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	แปลความหมายว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	แปลความหมายว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	แปลความหมายว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	แปลความหมายว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	แปลความหมายว่า	น้อยที่สุด

2. นำข้อมูลจากส่วนที่ 1 มาจัดหมวดหมู่ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจรรยาบรรณในการทำงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เพศ สถานภาพสมรส โดยสถิติที่ใช้คือ T-test independent

2.2 อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ระดับงาน และอายุงาน โดยใช้สถิติ F - test ถ้าผลการทดสอบปรากฏว่ามีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่ามีค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อย 2 กลุ่มหรือ 1 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่ทราบว่าคุณใด จึงทำการทดสอบต่อไป เพื่อระบุให้ชัดเจนว่าค่าเฉลี่ยของคุณใดแตกต่างกันและคุณใดไม่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Scheffe (พวงรัตน์, 2540:227)

2.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient เพื่อวิเคราะห์ว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (พวงรัตน์, 2540:114)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.8 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.6-0.7 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.4-0.5 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.2-0.3 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.2 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ค่าที่ใช้บอกความสัมพันธ์จะมีค่าอยู่ระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$

ค่าที่อยู่ตรงกลางคือ 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Window)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาจากเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจะนำเสนอเนื้อหาและรายละเอียดที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

#### ความหมายของจริยธรรม

คำว่าจริยธรรมเป็นคำกล่าวที่เป็นนามธรรม ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้หลายท่าน ดังนี้

ดวงเดือน (2524) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือเป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่สมควร ดังนั้นผู้มีจริยธรรมสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และประเภทหลังน้อย

สาโรช (2526) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักความประพฤติที่อบรมกิริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัยให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมหรือศีลธรรม

วิทย์ (2528) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นความประพฤติตามค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้วิชาจริยศาสตร์ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณค่า สามารถวิเคราะห์ค่านิยมที่เป็นคู่กัน (Dichotomy) สามารถแบ่งแยกได้ว่าสิ่งใดดี ควรกระทำ และสิ่งใดควรละเว้น

สุภา (2530) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม คือ ธรรมจริยา ซึ่งหมายถึง คำสอนเกี่ยวกับความประพฤติ

สุพัตรา (2536) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดึงามเว้นจากการประพฤติชั่ว ไม่ว่าจะ เป็นทางกาย วาจา ใจ ซึ่งส่วนมากมาจากหลักศีลธรรมหรือหลักจริยธรรมทางพุทธศาสนา ที่สอนคนให้เป็นคนดี มีความประพฤติดี ละเว้นความชั่ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประภาศรี (2543) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติที่อบรมกริยาและปลูกฝังลักษณะนิสัย ให้อยู่ในครรลองของคุณธรรมและศีลธรรม คุณค่าทางจริยธรรมชี้ให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในการดำรงชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผนตามวัฒนธรรมของบุคคลที่มีลักษณะจิตใจที่ดีงาม อยู่ในสภาพแวดล้อมที่โน้มนำให้บุคคลกระทำความดี ละเว้นความชั่ว มีแนวทางความประพฤติในเรื่องของความดี ความถูกต้อง ควรในการปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างสงบเรียบร้อย และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น มีคุณธรรมและมโนธรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยมีจิตสำนึกที่จะใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามค่านิยมที่พึงประสงค์

ส่วนความหมายของคำว่า จริยธรรม ตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน คือ หลักแห่งความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สูงสุดแห่งตนเองและสังคม

เมื่อพิจารณาจากนิยามโดยรวมแล้ว นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่า จริยธรรมคือ หลักแห่งความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤตินั่นเอง

#### แหล่งกำเนิดของจริยธรรม

จริยธรรมของบุคคล มีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสังคมมากกว่าอิทธิพลของพันธุกรรม กล่าวคือบุคคลที่เกิดมาในแต่ละสังคมจะต้องเรียนรู้ และยอมรับจริยประเพณีในสังคมของตน ซึ่งจะแตกต่างจากจริยประเพณีของสังคมอื่น ๆ ไม่มากนักน้อย ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่าแหล่งกำเนิดที่สำคัญของจริยธรรมของบุคคล ก็คือสังคมหรือผู้ที่แวดล้อมตนนั่นเอง รากฐานการเกิดจริยธรรมจะเริ่มก่อตัวขึ้นในทารกตั้งแต่แรกเกิด โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นที่ละน้อยตามที่มีการพัฒนาทางประสาทสัมผัสต่าง ๆ จะอำนวยให้ นักทฤษฎีพัฒนาการทางสังคมหลายคนเชื่อว่าการพัฒนาทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นในช่วงแรกของชีวิตมนุษย์คือในช่วงสิบปีแรกและจะฝังรากลึกยากแก่การเปลี่ยนแปลงในช่วงหลัง ๆ ของชีวิต แต่ก็มีนักทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งสามารถพิสูจน์ว่า ลักษณะและการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ สามารถจะเปลี่ยนแปลงไปได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยไม่จำกัดอายุถึงแม้ว่าการศึกษาจริยธรรมจะยุ่งยากซับซ้อนมาก อันเป็นเหตุให้เกิดทฤษฎีและข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันได้มากมาย แต่ผู้ค้นคว้าทางจริยธรรม (Kay,1970) ได้เห็นพ้องต้องกันในลักษณะที่สำคัญของจริยธรรมดังนี้คือ นักทฤษฎีทั้งหลายยอมรับว่า จริยธรรมของมนุษย์นั้น มีการเจริญขึ้นเป็นลำดับอย่างเห็นได้ชัดจากวัยทารกไปถึงวัยผู้ใหญ่ แม้มนุษย์ทุกคนจะมีการพัฒนาจริยธรรมในจังหวะที่แตกต่างกัน แต่นักทฤษฎีทางจริยธรรมก็ยังเชื่อว่า การพัฒนานี้ในบุคคลต่าง ๆ มีลำดับขั้นตอนเป็นแบบอย่างที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ผู้ค้นคว้าทางจริยธรรมส่วนมากยังลงความเห็นว่า

เอกลักษณะกำเนิดและแหล่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางจริยธรรมนั้นอยู่ที่การเรียนรู้จากสังคมเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงแม้ว่านักทฤษฎีทางจริยธรรมแทบทุกคนให้ความสำคัญแก่อิทธิพลของสังคม แต่ก็ยังมีความคิดที่แตกต่างกันในด้านที่สำคัญอีกมาก เป็นเหตุให้เกิดทฤษฎีทางด้านนี้มากมายซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสังคม ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม นอกจากนี้บางทฤษฎียังเน้นที่ขบวนการเรียนรู้จากสังคมโดยตรง จากการพิจารณาลักษณะสำคัญของทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับต้นกำเนิดและพัฒนาการของจริยธรรม จึงสามารถแบ่งทฤษฎีเหล่านี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรม ทฤษฎีพัฒนาการลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

ทฤษฎีอิทธิพลของสังคมต่อพัฒนาการทางจริยธรรม ทฤษฎีนี้เริ่มมาจากความคิดและประสบการณ์ของนักสังคมวิทยา (Wright, 1975) ผู้เชื่อว่าสังคมมีส่วนในการปั้นมนุษย์ให้มีลักษณะต่าง ๆ กัน ตามแต่ว่ามนุษย์นั้นจะอยู่ในกลุ่มใดในสังคม ส่วนนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ก็เล็งเห็นความสำคัญของสังคม ในการก่อตั้งลักษณะทางจริยธรรม ให้แก่สมาชิกในสังคมนั้น โดยที่ทฤษฎีนี้ระบุว่า เด็กเล็ก ๆ จะเรียนรู้อะไรดีอะไรชั่วจากผู้อื่นที่อยู่ใกล้ชิด ซึ่งเป็นตัวแทนของสังคม ด้วยขบวนการเทียบเคียง (Identification) เด็กจะใช้วิธีการเลียนแบบผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่ยึดรัก จนในที่สุดเด็กจะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมมาเป็นหลักปฏิบัติของตนโดยอัตโนมัติ เมื่อบุคคลได้รับการปลูกฝังจริยธรรมในจิตใจแล้ว เขาย่อมจะเกิดความขัดแย้งในใจเมื่อความอยาก ความต้องการส่วนตัว ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะของสังคมตามที่ตนได้ยอมรับมา ถ้าบุคคลกระทำชั่วทั้ง ๆ ที่คนอื่นไม่รู้ไม่เห็น บุคคลนั้นจะเกิดความละอายใจตนเอง มีความไม่สบายใจ ซึ่งเป็นลักษณะของการลงโทษตนเอง และในโอกาสต่อไปบุคคลนั้นย่อมจะละเว้นไม่กระทำชั่ว โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจากบุคคลอื่นภายนอก นั่นคือ เขามีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี (Conscience)

นักทฤษฎีส่วนมากยอมรับว่าจริยธรรมจะถูกปลูกฝังตั้งแต่บุคคลยังเป็นเด็กเล็ก ๆ เสียเป็นส่วนมาก แม้ว่านักทฤษฎีบางคนจะยอมรับว่าการผันแปรของสังคมและสถานการณ์ในชีวิต อาจมีผลให้บุคคลเปลี่ยนแปลงจริยธรรมในวัยผู้ใหญ่ได้ แต่ก็ไม่มีนักทฤษฎีผู้ใดที่จะปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดในวัยทารกและวัยเด็กเล็กนั้นมีผลกระทบต่อบุคคลได้อย่างรุนแรงกว่า และมีผลคงทนถาวรกว่าเหตุการณ์ที่เกิดในวัยผู้ใหญ่

นักทฤษฎีต่าง ๆ ยอมรับว่าการปลูกฝังจริยธรรมเริ่มตั้งแต่วัยทารก และวัยเด็กเล็กเป็นวัยแห่งการเตรียมตัว เพื่อเข้าเป็นสมาชิกในสังคมใหญ่ ในช่วงแรกของชีวิตนี้เด็กจะได้รับการปลูกฝังทางจริยธรรมมากกว่าในช่วงอื่น ๆ ของชีวิต กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กมากที่สุดคือ สมาชิกในครอบครัวของเด็กเอง รองลงมาคือ โรงเรียนอนุบาลและประถมศึกษา นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุและหนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ ซึ่งจะมีส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กด้วย เมื่อครอบครัวเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุดในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กแล้วจึงอาจพิจารณาได้ต่อไปว่า สมาชิกในครอบครัวตระหนักในหน้าที่นี้เพียงใด และใช้วิธีการใดในการอบรมสั่งสอนเด็ก

ตามปกติแล้ว บิดามารดาไม่สู้จะตระหนักในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็ก นักวิจัยทางจิตวิทยาพบว่า เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่นโดยที่ผู้อื่นจะตั้งใจที่จะสั่งสอนสิ่งเหล่านั้น หรือไม่ตั้งใจจะสั่งสอนก็ตาม ส่วนมากแล้วเด็กจะเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้ใหญ่ไม่ได้ตั้งใจจะสั่งสอน ยิ่งกว่านั้น เด็กยังเลียนแบบลักษณะที่ผู้ใหญ่ไม่ตระหนักว่าตนมีอยู่เสียด้วยซ้ำ ความจริงจึงอยู่ที่ว่าเด็กจะดีได้นั้น ก็ย่อมจะต้องได้อยู่ใกล้ชิดผู้ใหญ่ที่มีจริยธรรมสูง ซึ่งเด็กพร้อมที่จะเลียนแบบ คำถามต่อมาคือ ผู้ใหญ่ประเภทใดเล่าที่เด็กอยากเลียนแบบ ผลวิจัยด้านนี้ย้ำความสำคัญของผู้ใหญ่ที่เลี้ยงดูเด็กโดยให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เด็ก (Hoffman, 1970) ทำให้เด็กเกิดความมั่นใจในความรักและความหวังดีของผู้ใหญ่คนนั้น นอกจากนี้การควบคุม ฝึกนิสัย และลงโทษเด็กด้วยวิธีการต่าง ๆ ยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กโดยตรง

นอกจากสังคมจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาจริยธรรมแล้ว นักพฤติกรรมศาสตร์หลายคน ยังเห็นความสำคัญของสังคมที่มีต่อการพัฒนาลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล และลักษณะเหล่านี้ ได้ส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในบุคคลนั้นขึ้น จึงถือได้ว่าสังคมอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาจริยธรรมด้วย ทฤษฎีต่าง ๆ ทางด้านนี้จึงจัดเข้าในทฤษฎีประเภทที่สองดังต่อไปนี้

### ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (Moral Development Theory) ผู้เสนอทฤษฎีนี้ คือ โคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ซึ่งทฤษฎีนี้มีอิทธิพลต่อนักจิตวิทยาอย่างมาก ในทัศนะของโคลเบอร์กแล้ว จริยธรรมหมายถึงกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่ความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์นี้ขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญาซึ่งผูกพันกับอายุของบุคคล โคลเบอร์กได้ยึดถือหลักทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของเพียเจต์ เป็นหลักการสร้างทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

โคลเบอร์กมีความเชื่อว่าความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ความถูกต้องของการกระทำขึ้นอยู่กับปัญญาความคิดของบุคคล เมื่อเพียเจต์แบ่งพัฒนาการทางปัญญาออกเป็นขั้น ๆ พัฒนาการทางจริยธรรมตามทฤษฎีของโคลเบอร์กจึงแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ด้วย

โคลเบอร์กเชื่อเหมือนเพียเจต์ว่าพัฒนาการของจริยธรรมเป็นผลของพัฒนาการทางปัญญาเด็กในวัย 0 - 2 ขวบ ปัญญาความคิดอยู่ในขั้นต่ำเกินกว่าที่จะเข้าใจความถูกต้องของการกระทำ

เมื่อย่างเข้าสู่วัย 2 - 7 ขวบ จึงเริ่มที่จะเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำ ความเข้าใจนี้เป็นไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลของการคิดคำนึงของเด็กเอง และการคิดคำนึงนี้อยู่ในกรอบของความสามารถในการคิดของตนทางหนึ่ง และอยู่ในกรอบของประสบการณ์ที่ตนได้รับอีกทาง และเมื่อความคิดของเด็กก่อนวัย 12 ขวบ โดยประมาณ ยังจำกัดอยู่ในขอบเขตของการนึกคิดเอาเองและการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม ความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องจึงจำกัดอยู่ในขอบเขตที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น และยังไม่สามารถเข้าใจกฎเกณฑ์ของสังคมอย่างเป็นระบบ โคลเบอร์กจัดความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องนี้อยู่ในระดับที่ 1 คือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์ทางสังคม (Preconventional Level)

โคลเบอร์กเชื่อว่า ผู้ที่สามารถคิดในเชิงเหตุผลนามธรรมเท่านั้น ที่สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจบทบาทของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม เมื่อเกิดการรับรู้ทางสังคมแล้วคนเราจึงจะตัดสินความถูกต้องของการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ของสังคมได้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้องในทำนองนี้อยู่ในระดับที่ 2 คือ ระดับกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level)

สำหรับผู้ที่สามารถคิดเชิงตรรกะได้เป็นอย่างดี หากเป็นคนช่างคิดช่างสังเกต ก็อาจจะพัฒนาการรับรู้ของตนในระดับที่สูงขึ้นไปอีก คือ ระดับที่ 3 เรียกว่า ระดับเลยกฎเกณฑ์สังคม (Postconventional Level) ในระดับที่สูงขึ้นไปนี้ คนเราสามารถตัดสินเกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคม ตามหลักการที่ตนคิดและไตร่ตรองด้วยตนเองแล้วว่าถูกต้อง ผู้ที่สามารถตัดสินความถูกต้องของการกระทำในระดับสูงนี้ มีจำนวนไม่มากเพราะต้องอาศัยสติปัญญา ความคิดระดับสูง และต้องเป็นผู้ช่างคิดช่างสังเกต แม้ว่าคนเราเริ่มคิดตามหลักการเหตุผลนามธรรมเมื่ออย่างเข้าสู่วัยรุ่น แต่ความคิดในระยะวัยรุ่นยังคงจำกัดอยู่ในขั้นการค้นพบกฎเกณฑ์ของสังคมเท่านั้น กว่าจะสามารถวิพากวิจารณ์กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้ ก็ต้องใช้เวลาอีกหลายปี จนกระทั่งอายุอย่างน้อย 20 ปี จึงจะทำได้

ซึ่งพัฒนาทั้ง 3 ระดับของโคลเบอร์ก ยังมีการแบ่งย่อยแต่ละระดับออกได้ 2 ชั้น รวมเป็น 6 ชั้นดังนี้

1. ชั้นหลบหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ (Obedience and Punishment Orientation) ชั้นนี้เริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึงอายุประมาณ 7 ปี ซึ่งชอบใช้หลักการหลีกเลี่ยงมิให้ได้รับโทษ และจะเลือกกระทำในทางที่จะเกิดประโยชน์แก่ตัวเองมากกว่า เด็กระยะนี้เข้าใจความดีว่าหมายถึงสิ่งที่ทำแล้วไม่ถูกลงโทษหรือถูกตำหนิ เช่น เด็กยอมทำการบ้าน เพราะกลัวครุฑทำโทษ เป็นต้น ส่วนการตัดสินว่าอะไรถูก อะไรผิด เด็กจะมองที่ผลของการกระทำว่า ถ้าเสียหายมากก็ตัดสินว่าการกระทำนั้นผิด ไม่ได้มองที่สาเหตุของการกระทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. **ชั้นแสวงหารางวัล (Naively Egoistic Orientation)** อายุ 7 – 10 ปี ชั้นนี้เด็กจะค่อย ๆ เน้นความสำคัญของการได้รับรางวัลและคำชมเชย การสัญญาว่าจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เด็กกระทำความดีได้มากกว่าการดูว่าหรือชู้ว่าจะลงโทษ เช่น เด็กจะช่วยพ่อแม่ทำงานก็เพื่อได้รับคำชมเชย จริยธรรมของบุคคลในชั้นนี้จะเน้นในด้านการได้รับคำชมเชย และรางวัลมากกว่าในการถูกลงโทษ

3. **ชั้นการทำตามเพื่อน (Good Boy Orientation)** อายุ 10 – 13 ปี ชั้นนี้เด็กย่างเข้าสู่วัยรุ่น จะให้ความสำคัญกับเพื่อนมาก ต้องการให้กลุ่มยอมรับจึงทำตามบุคคลที่ตนเห็นว่าดีงามคือ เขา อย่าง Good Boy Nice Girl เด็กวัยนี้ส่วนมากจะทำตามในสิ่งที่ตนตัดสินว่าคนอื่นจะเห็นด้วย เพื่อให้เป็นที่ชอบพอของเพื่อนฝูงและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน จริยธรรมของบุคคลในชั้นนี้เน้นหนักด้านการทำตามคนอื่นมากกว่าคำนึงถึงเรื่องการถูกลงโทษ และรางวัล

4. **ชั้นการทำตามหน้าที่ (Authority And Social Order Maintaining Orientation)** อายุ 13 – 16 ปี เด็กวัยนี้จะมีความรู้และประสบการณ์ว่าแต่ละกลุ่มจะมีกฎเกณฑ์ให้สมาชิกยึดถือ และเขาก็มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนในกลุ่ม มีศรัทธาต่อกฎเกณฑ์ของกลุ่มมากพอสมควร เข้าใจบทบาทของผู้อื่น การกระทำที่ถูกต้องจะพิจารณาเพื่อกลุ่มและส่วนรวม จริยธรรมชั้นนี้เน้นเรื่องการกระทำตามหน้าที่ในหมู่คณะ ทำตามขนบธรรมเนียมประเพณีและศีลธรรมมากกว่าเรื่องการลงโทษรางวัลและการทำตามเพื่อน

5. **ชั้นการทำตามสัญญา (Contractual Legalistic Orientation)** อายุ 16 ปีขึ้นไป ชั้นนี้บุคคลจะพยายามกระทำเพื่อหลบหลีกมิให้ถูกตราหน้าว่าเป็นคนขาดเหตุผล เป็นคนไม่แน่นอน คำว่าหน้าที่ของบุคคลในชั้นนี้ หมายถึงการทำตามที่ได้ตกลงหรือให้สัญญาไว้กับผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีความเคารพตนเองและต้องการให้ผู้อื่นเคารพตนเองด้วย

6. **ชั้นหลักอุดมคติสากล (Conscience or Principle Orientation)** ชั้นนี้เกิดกับวัยรุ่นผู้ใหญ่ บุคคลในชั้นนี้จะมีอุดมคติหรือคุณธรรมประจำใจ เช่น ยึดหลักหิริโอตตปปะ ซึ่งมีความละเอียดใจตนเอง ในการที่จะกระทำชั่วและเกรงกลัวต่อบาป และเป็นบุคคลที่เสียสละเพื่อสังคมอย่างแท้จริง เช่น คานธี เป็นต้น

ตามทัศนะของคาลเบอร์กแล้ว จริยธรรมหรือความเข้าใจเกี่ยวกับความถูกต้อง มิได้เกิดจากการเรียนรู้ มิได้เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคม แต่เกิดจากการคิดไตร่ตรอง ตามเหตุผลของแต่ละบุคคล และเนื่องจากการคิดไตร่ตรองตามเหตุผลขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางปัญญา ซึ่งโคลเบอร์กก็เชื่อเหมือนเพียเจต์ว่าพัฒนาเป็นขั้น ๆ จากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่งตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัว (Invariant) ไม่มีการข้าม ไม่มีการสลับขั้น และไม่มีการเร่งขั้น ดังนั้นจริยธรรมจึงพัฒนาเป็นขั้น ๆ

ตามลำดับอย่างแน่นอนตายตัวเช่นกัน และพัฒนาจากขั้นต่ำกว่าไปสู่ขั้นที่สูงกว่าทีละขั้น และเนื่องจากจริยธรรมมิได้เป็นผลของการถ่ายทอดทางสังคม ไม่ว่าบุคคลจะเติบโตในสังคมหรือนับถือศาสนาใด ย่อมมีลำดับขั้นการพัฒนาทางจริยธรรมที่เหมือน ๆ กัน

โคลเบอร์กยังเห็นว่า จริยธรรมในแต่ละขั้นเป็นผลของการคิดไตร่ตรอง ในการคิดไตร่ตรองจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล ข้อมูลที่นำมาพิจารณาส่วนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับใหม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้รับจากการรับฟังทัศนะของผู้อื่น หากข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีความขัดแย้งไม่ลงรอยกัน ความรู้สึกไม่สมดุล (Disequilibrium) ก็เกิดขึ้น ทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในสภาพนี้ต้องปรับตัวเอง โดยการสำรวจและจัดระเบียบความเข้าใจของตนใหม่ มีการจำแนกประเด็นปัญหาต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและละเอียดมากขึ้น มีการบูรณาการประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกันเป็นความเข้าใจใหม่ ที่สามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ความเข้าใจใหม่เกิดจากการจัดระเบียบทางความคิด เป็นโครงสร้างทางความคิดใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิม กระบวนการจำแนกและการบูรณาการ (Discrimination and Integration) จึงเป็นกลไกของการพัฒนาทางจริยธรรม ผลของกระบวนการนี้ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่ขึ้นมาแทนที่จริยธรรมเก่า จริยธรรมใหม่นี้จัดอยู่ในขั้นสูงกว่าจริยธรรมเก่า และแตกต่างจากจริยธรรมเก่าในเชิงคุณภาพอย่างสิ้นเชิง พัฒนาการของจริยธรรม จึงเป็นผลของการสังเกตและการคิดไตร่ตรองของบุคคล ผู้ที่ไม่ชอบสังเกตหรือไม่ชอบที่จะคิดไตร่ตรอง พัฒนาการทางจริยธรรมก็ไม่เกิด แม้ว่าพัฒนาการทางปัญญาได้เข้าสู่ขั้นสูงแล้วก็ตาม

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม คือ ทฤษฎีที่อธิบายวิธีการและกระบวนการที่บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม ทำให้เกิดการยอมรับลักษณะและกฎเกณฑ์ทางสังคม มาเป็นลักษณะของตน

ในการอธิบายต้นกำเนิด และการเปลี่ยนแปลงจริยธรรม ทฤษฎีการเรียนรู้ได้เน้นการเรียนรู้โดยบังเอิญ และการเลียนแบบเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แปลกใหม่ หรือแตกต่างไปจากเดิมได้โดยง่าย โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่ลักษณะของสถานการณ์ซึ่งจะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคล กระทำพฤติกรรมซ้ำ ๆ จนกลายเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลนั้นไปในที่สุด สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้คือการหวังความพอใจ และการหลบหลีกความทุกข์

การเลียนแบบลักษณะและการกระทำของบุคคลอื่น เป็นบ่อเกิดของการยอมรับลักษณะทั้งที่ดีและไม่ดีจากบุคคลอื่นได้อย่างง่ายดายและเกิดได้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ทั่วไป ตั้งแต่เด็กเลียนแบบบิดามารดาของตน ไปจนถึงการที่วัยรุ่นเลียนแบบดารารายานนท์ เป็นต้น การเลียนแบบนี้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบทบาทของสื่อมวลชนในการปลูกฝังจริยธรรมในโลกปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเลียนแบบนี้เกิดจากการที่บุคคลสังเกตการกระทำของบุคคลอื่น แล้วต่อมาผู้สังเกตนั้น ได้กระทำพฤติกรรมนั้นบ้าง การกระทำพฤติกรรมตามผู้อื่นนั้นอาจเกิดจากเหตุผลหลายประการ ได้มีทฤษฎีการเลียนแบบหลายอันอธิบายว่า บุคคลจะเลียนแบบใครในสถานการณ์เช่นไร เช่น เซียร์สและเลวิน (Sears และ Levin, 1957) ได้อธิบายว่าเด็กจะเป็นแบบผู้เลี้ยงดูที่ตนรักใคร่ เพราะการเลียนแบบหรือทำตนคล้ายผู้เลี้ยงดู จะทำให้เด็กเกิดความพอใจเหมือนกับว่าตนได้อยู่ใกล้ชิดผู้เลี้ยงดูในขณะนั้น

ส่วนการเลียนแบบเพื่อน ก็สามารถนำทฤษฎีความคล้ายคลึงกัน มาอธิบายได้ว่าเนื่องจาก คนในวัยเดียวกันมีลักษณะต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกันมาก นับตั้งแต่อายุ ความคิดอ่าน ความอยาก ความต้องการ เป็นต้น ความคล้ายคลึงในลักษณะเหล่านี้ จะเป็นเครื่องชักจูงให้บุคคลทำตามเพื่อนในเรื่องอื่น ๆ เพื่อขจัดความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อตนมีลักษณะที่แตกต่างไปจากคนประเภทเดียวกับตน ความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจเป็นอาการที่ไม่พึงปรารถนา บุคคลจึงป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งในจิตใจด้วยการเลียนแบบคนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนเสีย นอกจากนี้ ทฤษฎียังกล่าวว่า บุคคลสองคนยังมีลักษณะต่าง ๆ หลายลักษณะที่คล้ายคลึงกันมากเท่าใด ก็ย่อมมีแรงกระตุ้นให้เลียนแบบกันมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ส่วนการเลียนแบบคนแปลกหน้า ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับตนน้อยมากนั้น ทฤษฎีการเสริมแรงตัวแบบก็สามารถอธิบายว่าเกิดขึ้นได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะบุคคลผู้หนึ่งสังเกตเห็นว่า เมื่อตัวแบบมีการกระทำชนิดหนึ่ง แล้วตัวแบบได้รับประโยชน์หรือได้รับความพอใจต่าง ๆ ผู้สังเกตเห็นก็ย่อมอยากได้รับความพอใจนั้นด้วยจึงยอมเลียนแบบตัวแบบนั้น

ทฤษฎีจริยธรรมแทบทุกทฤษฎี จะมีข้อความพาดพิงถึงประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลว่าเป็นต้นเหตุของการก่อตั้ง และการเปลี่ยนแปลงจริยธรรมของบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน เช่น อยู่ในกลุ่มคนฐานะเดียวกันหรือได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาคล้าย ๆ กัน บุคคลเหล่านั้นก็อาจมีจริยธรรมที่คล้ายคลึงกันได้ ยิ่งกว่านั้นคนที่มีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจประสบการณ์นั้นไม่เท่าเทียมกัน ผลกระทบที่เกิดจากประสบการณ์ทางสังคมอันเดียวกัน ย่อมจะแตกต่างกันไปได้เช่น เด็กกับผู้ใหญ่ ยิ่งจะได้รับผลกระทบกระเทือนที่แตกต่างกัน เพศต่างกันหรือฐานะต่างกัน อาจเป็นสาเหตุให้เขาเหล่านั้นได้รับประสบการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกันไปได้มาก อันอาจมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคคลเหล่านั้นด้วย

อายุและระดับการศึกษาจริยธรรมของบุคคล ในปัจจุบันสังคมที่เจริญและมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ และมีการวิจัยจริยธรรมของนักเรียนและนิสิตนักศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งเป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลได้ง่ายที่สุด ฉะนั้น ผลการวิจัยพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลในสังคมปัจจุบัน จึงไม่สามารถจะแยกตัวแปรที่เป็นอายุ ออกจากตัวแปรที่เป็นระดับการศึกษาของบุคคลได้ ในการประมวลผลวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับจริยธรรม จึงต้องนำระดับการศึกษาเข้ามาพิจารณาไปพร้อมกันด้วย โคลเบอร์ก ได้ประมวลผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการพัฒนาการทางจริยธรรมไว้อย่างครบถ้วน

เพศกับจริยธรรมของบุคคล ถึงแม้ว่าความมีจริยธรรมสูงจะมีใช้ลักษณะที่สังคมกำหนดไว้สำหรับเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ แต่สิ่งที่ได้กระตุ้นความสนใจในการเปรียบเทียบจริยธรรมของชายกับหญิงคือ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงของฟรอยด์ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า เด็กชายในครอบครัวปกติที่มีบิดาและมารดาพร้อมเพียง จะมีการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรมเมื่ออายุประมาณห้าขวบ กล่าวคือในช่วงอายุ 3 - 5 ขวบ เด็กชายจะรู้สึกว่าการบิดาของตนแย่งความรักของมารดาไปจากตน จึงเกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรต่อบิดา แต่ต่อมาเด็กชายผู้มีพัฒนาการทางสังคมอย่างปกติ จะสามารถแก้ปัญหาขัดแย้งกับบิดาของตนได้ด้วยการยอมรับบิดาเป็นตัวแทนอย่างแข็งขัน ทำให้ฟรอยด์ทำนายว่าชายจะมีซูเปอร์อีโก้หรือจริยธรรมสูงกว่าหญิง

ส่วนทฤษฎีพัฒนาการของลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรม ให้ข้อทำนายที่ตรงกันข้ามกับทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยการพัฒนาลักษณะต่าง ๆ ของหญิงเปรียบเทียบกับชาย ปรากฏว่าหญิงมีการพัฒนาทางภาษาได้เร็วกว่าชาย ทำให้มีความฉลาดและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าชาย ซึ่งอาจทำให้หญิงเข้าใจกฎเกณฑ์ที่เป็นข้อเรียกร้องทางสังคมได้เร็วและมากกว่าชาย นอกจากนี้การวิจัยต่าง ๆ ยังยืนยันว่า หญิงมีการคล้อยตามสังคมสูงกว่าชาย ซึ่งอาจทำให้คาดได้ว่าในวัยก่อนและระหว่างวัยรุ่น หญิงจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงกว่าชาย แต่เนื่องด้วยลักษณะการยึดมั่นต่อสังคม อาจทำให้การพัฒนาจริยธรรมของหญิงช้าลงในวัยรุ่นตอนปลาย

จากการรวบรวมการวิจัยต่าง ๆ ที่เปรียบเทียบจริยธรรมในด้านต่าง ๆ ของชายกับหญิงไรท์ (Wright, 1971) พบว่า ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาพฤติกรรมโกงในการทดลองหรือพฤติกรรมเอื้อเฟื้อก็ตาม ส่วนมากแล้วจะไม่พบความแตกต่างระหว่างชายกับหญิง แต่มีการวิจัยบางเรื่องที่พบความแตกต่าง ซึ่งจะเป็นไปในทำนองว่าหญิงจะโกงน้อยกว่าชาย มีความเอื้อเฟื้อ และความรับผิดชอบสูงกว่าชาย ส่วนการศึกษาพฤติกรรมโกงของฮาร์ทชอร์นและเมย์ (Hartshorne และ May, 1928) ได้ใช้สถานการณ์หลายประเภท และมีกลุ่มตัวอย่างวัยรุ่นกลุ่มที่ใหญ่มาก พบผลตรงข้ามกับการวิจัยอื่น ๆ คือ หญิงได้โกงในสถานการณ์ต่าง ๆ มากกว่าชาย และเบอร์ตัน (Burton, 1963) ผู้นำข้อมูลบางส่วนในการวิจัยที่กล่าวถึง มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติที่ก้าวหน้ากว่าเดิม ปรากฏว่า หญิงอยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีลักษณะคดโกงเป็นจำนวนมาก และชายอยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีความซื่อสัตย์เป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนมากเช่นกัน ส่วนโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964) ได้ศึกษาความแตกต่างในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเยาวชน พบผลที่น่าสนใจว่า ในวัยเด็กเล็กและเด็กโตนั้น ชายและหญิงไม่แตกต่างกันในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม แต่เมื่อมาถึงวัยรุ่น ชายได้มีการพัฒนาทางจริยธรรมที่ก้าวหน้ากว่าหญิง

ส่วนการศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้น โคลเบอร์กและนักวิจัยอื่น ๆ พบว่าหญิงมีจริยธรรมต่ำกว่าชาย (Kohlberg และ Kramer, 1969) แต่ผลการวิจัยนี้ถูกวิจารณ์ว่าอาจผิดพลาดเนื่องจากในเรื่องที่ใช้เป็นคำถามนั้นตัวเอกเป็นชายทุกเรื่อง จึงอาจทำให้ผู้ตอบที่เป็นหญิงตอบแตกต่างกันไปจากผู้ตอบที่เป็นชายได้ ผลการวิจัยเหล่านี้จึงให้ข้อสรุปที่แน่นอนไม่ได้

ฐานะของครอบครัวกับจริยธรรมของบุคคล ฐานะของครอบครัวพิจารณาได้จากรายได้รวมของสมาชิกในครอบครัว การศึกษาและอาชีพของหัวหน้าครอบครัว เป็นต้น ครอบครัวที่ฐานะต่ำ คือ ครอบครัวที่มีรายได้น้อย หัวหน้าครอบครัวมีอาชีพในการใช้กำลังกาย เช่น กรรมกร ชาวนา ชาวไร่ผู้ไม่มีผืนดินเป็นของตนเอง หรือคนค้าหาบเร่หรือลูกจ้างต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีฐานะปานกลางเป็นผู้ที่มีอันจะกิน ทำงานประเภทที่ใช้ความชำนาญและความรู้ ส่วนผู้ที่มีฐานะสูง คือมีรายได้ที่เหลือกินเหลือใช้ เป็นเจ้าของที่ดินและเป็นผู้ควบคุมกิจการงานต่าง ๆ เยาวชนที่เกิดมาในครอบครัวที่มีฐานะต่าง ๆ กันนั้น จะมีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ต่างกัน บุคคลที่มาจากครอบครัวฐานะยากจน หัวหน้าครอบครัวต้องหาเช้ากินค่ำ ใช้แรงกายเข้าแลกกับเงิน คนในครอบครัวประเภทนี้ ย่อมจะมีความวิตกกังวลในการครองชีพ มีความเครียดซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมที่แออัดและแร้นแค้นทางวัตถุ หรืออยู่ในที่ห่างไกลความเจริญ จนทำให้มีประสบการณ์ที่แคบจำกัด สติปัญญาและความรอบรู้ไม่แตกฉาน

ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมนั้น แบ่งออกได้หลายประเภทด้วยกัน เช่น ความรู้ ทัศนคติ การใช้เหตุผล และพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ความรู้เชิงจริยธรรม หมายความว่า การมีความรู้ในสังคมของตนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดดีควรกระทำ และการกระทำชนิดใดเลวควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรม หรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับ อายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม และศาสนาส่วนใหญ่ เด็กจะเริ่มเรียนรู้ตั้งแต่เกิด และโดยเฉพาะในช่วงอายุ 2 - 10 ปี จะได้รับการปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้เป็นพิเศษ ความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคลประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็ก ได้มีผู้วิจัยมาแล้วมากมายในต่างประเทศ (Kay, 1970)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพยายามในการสำรวจลักษณะบุคลิกภาพเชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม หรือแม้แต่การสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่กระทำกันเป็นส่วนมาก ก็เป็นการศึกษาความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคลเสียเป็นส่วนใหญ่ (Pittel และ Mendelsohn, 1966) นอกจากนี้การค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมให้ผลที่เป็นรายละเอียดเสียเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ยากแก่การนำไปใช้ทำนายพฤติกรรม เพราะความรู้ของบุคคลเป็นเพียงสาเหตุเดียวในหลาย ๆ สาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ทศนคติเชิงจริยธรรม คือความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าตนชอบ หรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่บุคคลบางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีทศนคติที่แตกต่างไปจากค่านิยมของสังคมก็ได้ ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น มีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะทศนคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เข้าด้วยกัน ฉะนั้นทศนคติเชิงจริยธรรม จึงมีคุณสมบัติที่จะใช้ทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมของบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลที่กล่าวถึงนี้ จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะทำให้ทราบว่า บุคคลผู้มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกัน อาจมีเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ และทำยสุดระดับจริยธรรมที่ต่างกันได้นักทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม คือ เพียเจท์ และโคลเบอร์ก (Piaget, 1932 และ Kohlberg และ Kramer, 1969) ได้ใช้การอ้างเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลเป็นเครื่องแสดงถึงพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น นอกจากนี้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมยังมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์ อีกประการหนึ่ง โคลเบอร์ก (Kohlberg และ Kramer, 1969) และนักวิจัยอื่น ๆ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ของบุคคลนั้นด้วย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายความว่า การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุนมีหลายประเภท เช่น การให้ทานการเสียสละเพื่อส่วนรวม และการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมอีกจำพวกหนึ่งคือ พฤติกรรมในสถานการณ์ที่เข้ายวนใจ หรือในสถานการณ์ที่ยั่วให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตนบางประการ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ยั่ว เช่น การโกงสิ่งของ เอกสารเป็นเอกสารทสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินทอง หรือคะแนน การลักขโมย และการกล่าวเท็จ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ ซึ่งผู้มีจริยธรรมสูงย่อมงดเว้นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ ทั้งนี้เพราะการกระทำในทางที่ดีและเลวของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม การศึกษาด้านอื่น ๆ ของจริยธรรมจึงเป็นเพียงเพื่อให้เข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเท่านั้น

### ประโยชน์ของการประพฤติตามหลักจริยธรรม

ประโยชน์ของการประพฤติตามหลักจริยธรรม มีดังนี้ (ชัยพรและคณะ, 2531)

1. ทำให้สามารถปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้สติปัญญาได้อย่างถูกต้องพร้อมกัน กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งความคิดและความประพฤติ
2. ทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างมั่นใจ สามารถประพฤติสุจริตทั้งกาย วาจา ใจ คือ มีการดำเนินชีวิตได้อย่างดีที่สุดและใช้ชีวิตได้อย่างคุ้มค่า
3. ทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสงบ ความสวยงาม ความเจริญรุ่งเรืองเกิดการพัฒนา ไม่ก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวาย และความเดือดร้อนตลอดจนเกิดความมั่นคง ความก้าวหน้าในกิจการต่าง ๆ
4. สามารถทำประโยชน์แก่สังคมได้ในวงกว้าง เพราะผู้มีจริยธรรมสูงหรือคุณธรรมสูงย่อมนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
5. ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิต โดยเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาและอาชีพการงาน

### องค์ประกอบของพฤติกรรมจริยธรรม

พฤติกรรมจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมที่กระทำต่อสิ่งใดก็ตาม มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม จากคำนิยามของจริยธรรม ซึ่งหมายถึงหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อตัดสินความถูกต้อง ดีชั่ว ควร ไม่ควรทำของพฤติกรรมนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมจริยธรรม ประการแรก คือ การประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม บุคคลจะประเมินตามความเชื่อของตนเองว่า พฤติกรรมหนึ่ง ๆ จะนำไปสู่ผลอะไรบ้าง ผลแต่ละอย่างมีโอกาสเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด และมีความน่าปรารถนามากน้อยเพียงใด

3. ปฏิกริยาทางจริยธรรม เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการกระทำต่าง ๆ ทั้งที่เป็นการกระทำของตนเอง และการกระทำของผู้อื่น ปฏิกริยานี้แสดงออกมาในรูปของความรู้สึก เช่น ชื่นชม ยกย่อง ละอาย ฯลฯ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น การยอมรับ การต่อต้าน ปฏิกริยานี้เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคม

4. บรรทัดฐานตามการรับรู้ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าอื่น ๆ ในสังคมมีพฤติกรรมอะไรมากน้อยเพียงใด และคาดการณ์ว่าคุณค่าอื่น ๆ ในสังคมมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมอะไรมากน้อยเพียงใดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะบรรทัดฐานตามการรับรู้มีผลต่อความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรมและปฏิกริยาทางจริยธรรม และส่งผลต่อศักยภาพพฤติกรรม

5. ศักยภาพพฤติกรรม เป้าหมายสุดท้ายของการศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของคนในสังคมหนึ่ง ๆ คือ การประเมินศักยภาพหรือแนวโน้มของการเกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ ศักยภาพพฤติกรรมเป็นผลมาจากการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับผลกรรม ปฏิกริยาทางจริยธรรมและการรับรู้บรรทัดฐานพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในสังคม การประเมินศักยภาพพฤติกรรมของคนในผลของการสังเกตและการคิดไตร่ตรองของบุคคล ผู้ที่ไม่ชอบสังเกตหรือไม่ชอบที่จะคิดไตร่ตรองพัฒนาการทาง จริยธรรมก็ไม่เกิด แม้ว่าพัฒนาการทางปัญญาได้เข้าสู่ขั้นสูงแล้วก็ตาม

### ความหมายและแนวความคิดของจริยธรรมในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (2538) กล่าวถึง จริยธรรมในการทำงานว่า เป็นความเชื่อของชาวตะวันตกที่มีต่องาน ที่เห็นว่างานคือความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ดังนั้น เขาจึงต้องสร้างนิสัยรักงานสูงงานขึ้น โดยอาศัยความอดทน พอรักงานก็มีใจสู้ และทนต่อความหนักความเหน็ดเหนื่อยของงานได้ คนไทยรับเอาความหมายของคำว่างานในแง่ที่เป็นความหนักความเหน็ดเหนื่อยมาจากตะวันตก โดยไม่รับเอานิสัยรักงานมาด้วย แต่เรามีนิสัยรักความสนุกที่สัมพันธ์กับความหมายของงานในวัฒนธรรมของไทยเราเอง ดังนั้น ถ้าเราจะให้แก้ไขให้ถูกต้อง ความหมายที่ดีของเราในวัฒนธรรมเก่าว่า งานเป็นกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อร่วมสร้างสรรค์อะไรสักอย่างหนึ่ง โดยมีความสนุกสนานเป็นผลพวงมาหรือเป็นผลพลอยได้เราก็เก็บรักษาไว้ และในเวลาเดียวกันงานในความหมายที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องผู้ต้องทำด้วยความเหน็ดเหนื่อยนี้ เราก็ยินดีต้อนรับไม่ถอยหนี จะต้องแก้ปัญหาให้ได้ว่าทำอย่างไรจึงจะให้การทำงานเป็นไปด้วยดี โดยมีนิสัยรักงานและสู้งานมาช่วยสนับสนุน

ดวงเดือน (2539) กล่าวว่า จริยธรรมในการทำงาน คือ ระบบทำความดีละเว้นชั่ว ในเรื่องซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

วิฑูรย์ (2539) ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึง ค่านิยมที่จะชี้ให้เห็นว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ มีคุณค่า และมีเกียรติ และคนก็ควรทำงานแม้ว่าสถานะทางการเงินของเขาจะไม่จำเป็นต้องทำงานก็ตาม จริยธรรมในการทำงานคือสิ่งจูงใจในงานประการหนึ่ง

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าผู้ให้คำนิยามของคำว่า จริยธรรมในการทำงานมากมายหลายทัศนะ แต่ผู้ศึกษาจะยึดถือตามแนวความคิดส่วนใหญ่ที่มีต่อจริยธรรมในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงได้ให้คำจำกัดความของคำว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยมซึ่งบุคคลให้ความหมาย ให้ความสำคัญต่อการทำงาน เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีเกียรติ คนทุกคนควรต้องทำงาน ถึงแม้สถานะทางการเงินจะไม่มีมีความจำเป็นต้องทำงานแล้วก็ตาม โดยสำนึกว่าเป็นหน้าที่ทางศีลธรรมที่จะต้องทุ่มเท เอาใจใส่ขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองขององค์กร และสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมโดยรวมได้อีกทาง

แนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน เป็นแนวคิดที่แตกแขนงออกไป เนื่องจากมีผู้ให้คำนิยามของคำว่า จริยธรรมในการทำงานมากมายหลายทัศนะ ดังนั้น จึงไม่มีจริยธรรมในการทำงานที่เป็นลักษณะเฉพาะเพียงลักษณะเดียว ทั้งนี้ เนื่องจากลูกจ้างอาจยอมรับค่านิยมหนึ่ง ปฏิเสธค่านิยมหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือการให้ความหมายต่อการทำงานของแต่ละบุคคล

ในการอธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงาน หากอธิบายในวงแคบจะหมายถึงทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่างานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต และต้องให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม แต่หากจะอธิบายความหมายของจริยธรรมในวงกว้าง มักจะอ้างถึงจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา ดังนั้น เมื่อคนกล่าวถึง จริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนต์ คนมักจะหมายถึงหลักปรัชญากว้าง ๆ ที่ประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานในหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ (ดวงเดือน, 2539)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนา และคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกายทำงานหนัก ซึ่งหมายถึง การขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2. คนเรา ไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิงควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างแต่น้อย

3. คนทำงาน ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตัวเอง โดยพยายามให้มีสถิติการขาดงาน การเฉื่อยชาน้อยที่สุด

4. คนทำงาน ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง และผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมากรวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย

5. คนทำงานควรจะมีภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

6. ลูกจ้างควรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัท และต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement-Oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยและนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงจริยธรรมในการทำงาน ก็มักจะหมายความรวมถึงความเชื่อเหล่านี้ด้วยอย่างไรก็ตาม จริยธรรมในการทำงานในแต่ละยุคละสมัยยังขึ้นอยู่กับระบบความเชื่อของคนส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ เช่น ในอดีตเคยเห็นว่าการปล่อยให้มีเวลาว่าง และเสียเวลาไปกับสิ่งไร้นิจบันเทิงใจ เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ แต่ปัจจุบันกลับมองว่าคนทำงานควรรู้จักแบ่งเวลา หาเวลาว่างผ่อนคลายให้กับตนเองบ้าง มีเวลาให้กับครอบครัวบ้าง เพื่อให้ชีวิตมีความสุข สมดุล ไม่เกิดการเคร่งเครียดมากจนเกินไป และจากความเชื่อและแนวคิดที่มีต่อการทำงานของบุคคลที่เปลี่ยนไปนั่นเอง

### ความหมายและแนวความคิดของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกองค์กร เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการในระยะเวลาที่ผ่านมา การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้เพื่อการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Organizational Commitment) ความสนใจที่ว่านี้ มีทั้งความพยายามที่จะสร้างทฤษฎี คำจำกัดความของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความหมายครอบคลุมเพียงใด การศึกษาในเรื่องของปัจจัยหรือตัวแปรในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร ตลอดจนจนถึงการศึกษาผลที่เกิดขึ้นตามมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของพฤติกรรม นักวิชาการทางด้านการบริหารเชื่อว่า การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้ผู้ศึกษาเกิดความเข้าใจในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรยิ่งขึ้น

อาจจะมีการตั้งคำถามว่า เหตุใดการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงได้รับความสนใจมากขึ้น คำตอบสำหรับคำถามนี้ก็อาจจะสรุปได้ 3 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนี้จะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาในเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น

### คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กร

ตำราบทความทางวิชาการในเรื่องขององค์กรและการบริหารตลอดจนหนังสือและบทความที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้คำจำกัดความ หรือความหมายของคำว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" แตกต่างกันไป ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างของความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการได้ให้ไว้ดังนี้ (อนันต์ชัย, 2529)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1. ทัศนคติ หรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งสร้างความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร (Sheldon, 1971)

2. ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิก (Kanter, 1968)

3. ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Hrebiniak และ Alutto, 1971)

4. กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์กรและบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกัน หรือเกิดความสอดคล้องกันขึ้น (Hall et al, 1979)

ตัวอย่างของคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่ยกมาข้างต้นนี้พอจะแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการทางด้านนี้ได้มองความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป Allen และ Meyer ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็นพวกใหญ่ ๆ ได้ 3 พวก คือ (Allen และ Mayer, 1986)

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์กร แนวความคิดทางด้านทัศนคตินี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความนิยมในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Porter (Porter et al, 1991) แห่งมหาวิทยาลัย California และ Irvine และคณะ (Irvine et al, 1993) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่น ๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรไปในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง ที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side-Bet Theory ซึ่ง โฮวาร์ด (Howard, 1981) ได้สรุปขึ้นสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นยอมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อน จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยั่งยืนนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไปเพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวความคิดนี้โดยสรุป ก็จะกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น อย่างไรก็ตามแนวความคิดหรือสาเหตุของความผูกพันนั้น ก็ถูกมองต่างกันออกไป แนวความคิดแรก คือ ในด้าน

ของทัศนคติมองว่า คนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกเป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลาย ๆ อย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขาไป แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักอาสาสมัครภาพไว้เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม ถ้าเราจะพิจารณาดูแนวความคิดทั้งสามนี้ก็ล้วนแต่มีเหตุผลทั้งสิ้น การที่คนจะมีความผูกพันต่อองค์กรก็อาจเนื่องมาจากทั้ง 3 สาเหตุ แต่ความมากมายอาจแตกต่างกันออกไป บางคนอาจจะมีความปรารถนาอย่างสูงที่จะอยู่กับองค์กร โดยมีความจำเป็นเพียงเล็กน้อยในขณะที่บางคนไม่มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรเลย แต่เนื่องจากความจำเป็นหรือภาระผูกพันทำให้เขาต้องอยู่กับองค์กรไม่สามารถละทิ้งไปไหนก็อาจจะเป็นไปได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าส่วนประกอบของสาเหตุทั้งสามก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละกรณี

### ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organizational Commitment อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาที่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง และเมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังก็เกิดความผิดหวังและมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย นอกจากนี้คนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนักจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย

เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกอย่างหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ นักวิชาการหลาย ๆ คนในสหรัฐอเมริกาที่ทำการศึกษในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มผู้ชายซึ่งก็มีผู้ให้คำอธิบายว่าอาจจะเป็นเพราะผู้หญิงนั้นกว่าจะได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรต้องฟันฝ่าอุปสรรคมากกว่าผู้ชายหรือหญิงง่าย ๆ ก็คือโอกาสในการทำงานหรือการหางานทำของผู้หญิงในงานหลาย ๆ อย่างมีน้อยกว่าผู้ชาย ดังนั้นเมื่อได้มีโอกาสเข้ามาและเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ผู้หญิงก็จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้และมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าผู้ชาย

นอกจากนี้มีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น เมื่อตนมองเห็นว่าองค์กรจะเป็นที่ ๆ ทำให้เขาได้รับการตอบสนองในความต้องการต่าง ๆ เขาก็ย่อมจะเกิดความผูกพันกับองค์กรนั้น ๆ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูงพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าหากหน้าที่หรือภาระที่ได้รับมอบหมายไม่ได้รับคำอธิบายให้ชัดเจน ก็อาจทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน หรือเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการที่ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไป สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

ความพอใจในการทำงานซึ่งก็อาจจะถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรเช่นกัน เมื่อมีการทำการศึกษารายละเอียดลงไปในส่วนต่าง ๆ ของงาน ก็พบว่าความพอใจในตัวเองหรือหน้าที่ที่ทำ (Satisfaction With Work Itself) ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า (Satisfaction With Supervisor) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Satisfaction With Promotion) คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่ามีภาระกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและกฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานเขียนไว้ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

ความเป็นเจ้าของกิจการ (Worker Ownership) ก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรของสมาชิก เมื่อสมาชิกหรือพนักงานมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา

นอกจากความเป็นเจ้าของกิจการแล้ว การที่สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กรก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กร ก็มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กร ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กรหรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรต้องการเขา ความผูกพันต่อองค์กรก็มีสูงขึ้น นอกจากนั้นความคาดหวังก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กรเป็นไปตามความคาดหวังของเขา ก็ทำให้สมาชิกผู้นั้นมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้การตอบสนองความคาดหวัง

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง เมื่อพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ความรู้สึกว่าตัวเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดไปจนถึงลักษณะของผู้นำล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่พนักงานขององค์กรได้รับรู้หรือเรียนรู้จากการที่ได้ทำงานกับองค์กรมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ถือเป็นประสบการณ์จากการทำงานกับองค์กร และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานหรือสมาชิกที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมอื่น ๆ นั้น เราพิจารณาในเรื่องของ Outcomes of Organizational Commitment ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้คนมาทำงานหรือขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถ้าจะพิจารณาจากความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรก็หมายถึง ความปรารถนา หรือความต้องการของพนักงาน ที่จะทำงานกับองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นักวิชาการจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยตัวนี้มาก แม้ว่าผลจากการวิจัยหลาย ๆ ฉบับจะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป (Desire To Stay) และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น (Intention To Search For Another Job)

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงานนี้ ศาสตราจารย์ Porter และคณะ (Porter et al, 1991) ได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งก็ได้พบความสัมพันธ์ในทางกลับกัน หรือผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้ ได้ข้อสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อกันว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

ในการศึกษาในแบบต่อเนื่องระยะยาวอีกชิ้นหนึ่ง คือ การวิจัยของ Krackhardt และคณะ (Krackhardt et al, 1981) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารตั้งแต่วันแรกเข้าจนถึงสิ้นเดือนที่ 15 ของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ออกจากงานในช่วง 15 เดือนนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่ยังอยู่ทำงานกับองค์กรเมื่อสิ้นเดือนที่ 15 นับตั้งแต่วันแรกเข้ามาทำงาน และความแตกต่างที่ว่านี้ก็เพิ่มสูงขึ้นอย่างมากในช่วงประมาณ 2 เดือนก่อนที่พนักงานจะออกจากงาน พนักงานที่อยู่กับองค์กรจนถึงสิ้นเดือนที่ 15 จะรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรไว้ในระดับที่สม่ำเสมอ ในขณะที่พวกที่ออกไปในช่วงเวลาดังกล่าวจะมีความผูกพันน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลงไปเรื่อย ๆ และโดยเฉพาะเมื่อใกล้เวลาที่เขาจะลาออก (ประมาณ 1-2 เดือน) ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกหรือพนักงานขององค์กรจะลดต่ำลงไปก็เป็นสัญญาณเตือนอย่างหนึ่งให้ผู้บริหารทราบว่า พนักงานผู้นั้นมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงานไปในระยะอันใกล้ ถ้าเขาไม่ติดภาระผูกพันอื่น ๆ กับองค์กร

## ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีการศึกษาแตกต่างกันไปหลายลักษณะตามความสนใจ แต่แนวคิดทั้งหมดมักจะอยู่ในกรอบความเชื่อที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความผูกพันแนบแน่น (Attachment) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร และเมื่อตั้งข้อสังเกตจะพบว่าในการศึกษาเรื่องนี้ส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดของเนอว์เดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ ซึ่งเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. การเต็มใจทุ่มเททำงานหนักเพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่คงอยู่กับองค์กร

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen และ Meyer, 1990) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หรือ บางที่มีผู้เรียกว่า ความผูกพันจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการคิดคำนวณถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป หากพนักงานคิดจะออกจากองค์กรในขณะนั้น

3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยึดถือว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมในแง่ศีลธรรม ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ถึงแม้ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานและองค์กรเข้าด้วยกัน ที่จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานจากงานลดลง แต่องค์ประกอบทั้งสามก็มีธรรมชาติในการเชื่อมโยงที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจสูงนั้นเป็นเพราะเขามีความต้องการ (Want to) ที่จะอยู่กับองค์กร และคนที่มีความผูกพันในด้านการคงอยู่สูงก็เพราะความจำเป็น (Need to) ที่จะต้องอยู่เพื่อรักษามลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานสูงเป็นเพราะเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ (Ought to) เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางศีลธรรมเท่านั้น

ความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านองค์ประกอบ (Component) มากกว่าเป็นเรื่องของชนิด (Type) ของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจจะมีระดับของความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสภาวะทางจิตของเขา อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดจากผลรวมที่สะท้อนภาวะทางจิตขององค์ประกอบทั้งสาม

### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Organizational commitment)

สตีเยร์ (Steers, 1994) ได้สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร สามารถแบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่มีอายุงานมากมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย พนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน (Intrinsic Work Value) จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก (Extrinsic Work Value) และเมื่อพิจารณาจากเพศ พนักงานหญิงในระดับที่ต่ำกว่าก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชาย นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาท (Role-Related Characteristics) ความผูกพันต่อองค์กร จะมีสูงกว่าในกลุ่มพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า และงานนั้นมีความคลุมเครือของบทบาทและมีความขัดแย้งในบทบาทน้อย

3. คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural Characteristics) ความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงในกลุ่มของพนักงานที่มีส่วนร่วมในองค์กรด้วยตนเอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีการ

กระจายอำนาจ คนยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้นตามนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีสูงมากในกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน เช่น มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าองค์กรตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาและเติมเต็มสิ่งที่เขาต้องการได้ รู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเขา นอกจากนี้พนักงานจะยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเมื่อองค์กรมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติต่อพนักงานใหม่ ในเรื่องระบบการสรรหาและระบบการประเมินผล รวมทั้งได้มีการนิยามค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน กล่าวคือ ยิ่งองค์กรลงทุนกับระบบการสรรหาพนักงานมากเท่าใด โอกาสที่พนักงานจะคืนกลับมาในรูปของความทุ่มเทพลังงาน โดยการแสดงออกในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้น ยิ่งองค์กรแสดงให้เห็นค่านิยมขององค์กรกับพนักงานชัดเจนเท่าใด ความสอดคล้องของค่านิยมที่บุคคลจะพึงมีต่อองค์กรยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

และเมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยสาเหตุของการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามองค์ประกอบทั้งสามจากแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์แล้ว สามารถอธิบายได้ดังนี้ (Allen และ Meyer, 1990)

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะทางโครงสร้าง
2. ความผูกพันทางการคงอยู่ เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ความมากน้อยในการลงทุนกับองค์กร และ ทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน เกิดจากประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร ซึ่งได้แก่ การอบรมสั่งสอนของครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลாதางสังคมและกระบวนการกล่อมเกล้าขององค์กร

#### ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางบวกในการทำงานหลายด้าน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดอัตราการเข้าออกจากงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสถิติการมาทำงานสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้ได้ผลผลิตและคุณภาพที่สูงขึ้น รวมทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุ่มเทต่อการทำงานที่อยู่นอกเหนือจากบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง (Extra - Role Behavior) นอกจากนี้ยังช่วยลดพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน (Withdrawal Behavior) ได้แก่ การลดอัตราการมาสายและการขาดงาน ลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและใช้เวลาในการทำงานให้สูญเปล่า

น้อยที่สุด แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบมิได้ก่อให้เกิดพฤติกรรมทาง  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บวกในทุกด้านเสมอไป เนื่องจากพบว่าความผูกพันในด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กรที่ลดลงเท่านั้น เพราะความผูกพันในด้านการคงอยู่จะผูกติดกับผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร มิได้เป็นความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวกอื่น ๆ แต่ถึงแม้ว่าความผูกพันในด้านการคงอยู่มิได้เป็นสิ่งที่องค์การปรารถนาจากพนักงานมากที่สุด แต่ความผูกพันในด้านการคงอยู่ก็ยังมีประโยชน์ในแง่ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความสามารถในการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้

### ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและความหมายของจริยธรรมในการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องการให้ความหมายต่อการทำงานของคุณค่า เป็นค่านิยม ความเชื่อของคุณค่าที่มีต่องานและต่อวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักในการสร้างบุคลิกภาพของคุณค่าและมีผลต่อความคิดและพฤติกรรมของคุณค่า ดังคำกล่าวของสตีเยอร์และพอร์เตอร์ (Steers และ Porter, 1991) ที่ว่า การที่คนให้ความหมายของค่าสำคัญต่อการทำงาน จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคุณค่าคนนั้น กล่าวคือ คนที่เห็นคุณค่าความสำคัญในการทำงานมากย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากตามไปด้วย ดังนั้น ความเชื่อต่อจริยธรรมในการทำงานจึงน่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน และเมื่อพิจารณาความหมายของจริยธรรมในการทำงานจะเห็นว่าจริยธรรมในการทำงานมีความหมายใกล้เคียงกับความหมายของคำว่า ความผูกพันในงาน (Work Commitment) ซึ่งหมายถึง การให้คุณค่าความสำคัญต่องานในชีวิตของคุณค่า โดยเป็นการวัดว่าคุณค่าเห็นคุณค่าความสำคัญต่อการทำงาน (Lincoln และ Kalleberg, 1990) แต่คำทั้งสองอาจแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ตรงที่จริยธรรมในการทำงานจะลงลึกในรายละเอียดของวิธีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนถึงค่านิยมที่คุณค่ามีต่องานมากกว่า แต่อย่างไรก็ดี พบว่ามีนักวิชาการบางส่วนถือเอาความหมายของความผูกพันในการทำงานมาใช้ในการให้นิยามของจริยธรรมในการทำงานด้วยก็มี เพราะเห็นว่าทั้งจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันในงานเป็นค่านิยมของคุณค่าที่มีต่องานในภาพกว้าง (Centrality of Work) เช่นกัน

ดังนั้น ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของลินคอล์นและคัลเลเบิร์ก (Lincoln และ Kalleberg, 1990) ที่กล่าวว่า ค่านิยมที่มีต่องานอย่างแรงกล้าจะทำให้เกิดความคาดหวัง และทำให้เกิดแรงจูงใจ สร้างทัศนคติและพฤติกรรมขึ้น โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าความสำคัญในการทำงานมาก จะทำให้เห็นความหมายและความท้าทาย

ในงานมาก และงานจะเป็นตัวช่วยเติมเต็มชีวิตของเขา จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นในที่สุด

นอกจากนี้บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง ก็เท่ากับมีคุณสมบัติที่องค์กรต้องการสูงเช่นกัน เพราะคุณลักษณะของผู้ที่มีจริยธรรมในการทำงานสูง จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งเรื่องนี้สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดเรื่อง การเข้ากันได้ของค่านิยมบุคคลและค่านิยมองค์กร (Personal – Organizational Value Fit) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีค่านิยมอันเหมาะสมกับองค์กรจะสามารถทำงานได้ดี และประสบความสำเร็จ ตรงข้ามกับผู้ที่มีค่านิยมที่เข้ากับองค์กรไม่ได้มักจะทำให้เกิดปัญหามากมาย (วิฑูรย์, 2539) รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความเข้ากันได้ของคนและงาน (Personal – Job Fit) ที่เชื่อว่าคุณสมบัติและความต้องการของพนักงานที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรจะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์จากพฤติกรรมและความสามารถของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันตัวพนักงานเองก็ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการจากองค์กรด้วยเช่นกัน (Moorhead, 1998) และความเข้ากันได้นี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย การที่พนักงานมีค่านิยมและความเชื่อที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่แรก จะทำให้บุคคลนั้นเลือกและตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรแห่งนั้น การตัดสินใจดังกล่าวก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะเริ่มแรกอยู่แล้ว และเมื่อต่อมาพนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์กรและได้รับผลตอบแทนในงานที่ทำก็เท่ากับได้รับการตอบสนองในค่านิยมของตนเองมากยิ่งขึ้น จนทำให้เกิดความผูกพันในขั้นต่อมา ค่านิยมส่วนบุคคลและความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและแสดงออกในรูปของความพร้อมที่จะทุ่มเทและมีส่วนร่วมกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเสมือนการลงทุนลงแรงเพื่อองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ นั่นเอง และจากการที่พนักงานตั้งใจทำงานจนมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยตรงนั้น ทำให้พนักงานได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และรางวัลอื่น ๆ โดยเฉพาะความมีอาวุโส การได้การยอมรับนับถือในองค์กร แต่ในขณะที่พนักงานได้รับผลตอบแทนในด้านบวกในหลาย ๆ ด้าน พนักงานอาจเสียโอกาสในบางเรื่องได้ โดยเฉพาะโอกาสที่จะหางานใหม่ของพนักงานที่มักจะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การทำงานที่ผ่านมาจึงก่อให้เกิดพันธะต่าง ๆ ระหว่างบุคคลและองค์กร ทำให้บุคคลต้องพยายามแสวงหาและเสริมสร้างพันธะระหว่างบุคคลและองค์กรให้มากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลายนี้จึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวหรือคิดออกจากองค์กร

### บทที่ 3

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงาน ด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่องาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงาน ด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่องาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

### ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

#### เพศ

การศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง โดยมีเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 เพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	198	79.2
หญิง	52	20.8
รวม	250	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## อายุ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งช่วงอายุ ออกเป็น 4 ช่วง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุในช่วง 18 - 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และ ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 - 30 ปี	123	49.2
31 - 40 ปี	109	43.6
41 - 50 ปี	16	6.4
51 - 60 ปี	2	0.8
รวม	250	100

## สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 สถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	108	43.2
สมรส	142	56.8
รวม	250	100

## ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ระดับประถมศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	20	8.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	10.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	58	23.2
อนุปริญญา, ปวส	76	30.4
ปริญญาตรี	65	26.0
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.6
รวม	250	100

## ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดส่วนงานวิศวกรรมและการผลิตจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาสังกัดงานธุรการและสำนักงาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20 การตลาดและงานขาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 งานจัดส่งและคลังสินค้า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

## ระดับตำแหน่งงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 รองลงมาเป็นหัวหน้ากลุ่ม จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 หัวหน้าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิศวกร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และผู้จัดการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานวิศวกรรมและการผลิต	160	64.0
งานธุรการและสำนักงาน	50	20.0
การตลาดและงานขาย	29	11.6
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	4.4
รวม	250	100

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	172	68.8
หัวหน้ากลุ่ม	39	15.6
หัวหน้างาน/วิศวกร	26	10.4
ผู้จัดการ	13	5.2
รวม	250	100

### อายุการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาอายุการทำงาน 11 - 20 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 อายุการทำงาน 21 - 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	161	64.4
11-20 ปี	82	32.8
21-30 ปี	5	2.0
มากกว่า 30 ปี	2	0.8
รวม	250	100

### การวิเคราะห์ผลการศึกษัจริยธรรมในการทำงาน

ผลการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ดังแสดงรายละเอียดของความคิดเห็นเกี่ยวกับ จริยธรรมในการทำงานไว้ในตารางที่ 9 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบให้มีคุณภาพ โดยการ ศึกษาและรวบรวมเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับ พนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน โดยอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา ต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.29 สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.29 จำนวน 6 ข้อถูกตัดทิ้ง ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ กลุ่มตัวอย่างอีกจำนวน 60 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้โปรแกรม SPSS จะได้ค่า สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.6623 ซึ่งรายละเอียดของการทดสอบแบบสอบถามได้แสดงในภาคผนวก ข.

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของจริยธรรมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของจริยธรรมโดยแยกตามองค์ประกอบแล้วพบว่า จริยธรรม ด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมา คือ จริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ต่องาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 4.34$ ) และจริยธรรมด้านความขยัน หมั่นเพียร ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 9 แสดงร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		รวม
		เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	
1	ถ้าเราทุ่มเทงานอย่างเต็มที่ก็เท่ากับว่าเรากำลังสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง	33.2	62.0	4.8	-	-	-	100.0
2	คนที่สามารถทำงานที่ตนเองชอบ แต่ทำด้วยความกระตือรือร้นคือคนที่จะก้าวหน้าใน ชีวิต	37.2	51.6	9.6	1.6	-	-	100.0
3	เราควรทำงานทุกอย่างด้วยความสามารถ	38.8	57.2	3.2	0.8	-	-	100.0
4	คนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงานอย่างหนักมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง	61.2	27.6	9.6	1.2	0.4	0.4	100.0
5	การขยันทำงานหนักทำให้เรามีคุณค่ายิ่งขึ้น	13.6	65.6	15.2	5.2	0.4	0.4	100.0
6	ความไม่ขยันเป็นจุดอ่อนของคน	17.2	68.8	8.4	5.2	0.4	0.4	100.0
7	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมีมาจากโชคความ	2.4	7.6	13.6	52.0	24.0	24.0	100.0
8	คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็เพราะความเกียจคร้านนั่นเอง	24.4	58.4	7.2	7.2	2.8	2.8	100.0
9	คนที่สร้างฐานะด้วยตนเองน่าภาคภูมิใจกว่าคนที่รวยมาโดยกำเนิด	57.2	33.2	6.4	2.8	0.4	0.4	100.0
10	ความสำเร็จสูงสุดในชีวิตในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เขาประสบความสำเร็จใน อาชีพ	1.2	12.8	7.6	28.8	49.6	49.6	100.0
11	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง	24.0	56.8	7.2	8.0	4.0	4.0	100.0

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ข้อความ	เห็น		ไม่เห็น		ไม่เห็น		รวม
		ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง	
12	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจในสังคม	54.5	38.8	1.2	2.0	3.6	100.0	
13	การเมืองทำให้เราเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาใคร	15.6	63.6	9.6	10.4	0.8	100.0	
14	ในการทำงานเราควรใช้ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด	2.4	13.6	7.6	65.6	10.8	100.0	
15	คนที่ไม่ทำงาน เป็นสมาชิกที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	19.2	58.0	10.4	10.8	1.6	100.0	
16	งานเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในชีวิตของคนเรา	34.4	52.4	7.2	5.6	0.4	100.0	
17	ทำรู้สึกไม่สบายใจเลย เมื่อมีงานให้ทำน้อย	21.2	63.6	11.6	3.6	-	100.0	
18	หากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงาน	1.6	2.4	9.2	46.4	40.4	100.0	
19	พนักงานทุกคนควรจะภาคภูมิใจในงานของตัวเอง	43.6	54.4	2.0	-	-	100.0	
20	ถึงแม้เราจะไม่ชอบงานของตัวเองแต่เราก็ควรทำมันให้ดีที่สุด	36.4	61.2	2.0	0.4	-	100.0	
21	คนเราควรมีความสุขกับการทำงานของตัวเอง	50.0	48.0	2.0	-	-	100.0	
22	ชีวิตคนเราจะไม่มีความหมาย หากไม่ทำงาน	43.2	44.4	7.2	4.4	0.8	100.0	
23	พนักงานควรตั้งใจทำงานเต็มที่ไม่ว่าจะมีหัวหน้างานอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม	47.2	50.0	1.6	0.8	0.4	100.0	

### ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ความขยันหมั่นเพียร	4.05	.70
ความซื่อสัตย์สุจริต	4.13	.73
ความรับผิดชอบต่องาน	4.15	.39
ความทุ่มเทเอาใจใส่	4.34	.48
รวม	4.16	.40

### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงาน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานระดับงาน และอายุงาน มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานระดับงาน และอายุงาน มีผลต่อจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

#### เพศกับจริยธรรมในการทำงาน

จากการเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิงแยกตามองค์ประกอบและจริยธรรมโดยรวม โดยการทดสอบด้วยค่าที (t – test) พบว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความรับผิดชอบต่องาน และจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ของพนักงานชายและพนักงานหญิงไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานชายและพนักงานหญิงมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 11)

#### สถานภาพสมรสกับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบของพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่สมรส โดยการทดสอบด้วยค่าที (t – test) พบว่า จริยธรรมด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบต่องาน และจริยธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิง

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
<b>ความทุ่มเทเอาใจใส่</b>					
ชาย	198	4.33	.47	.48	.63
หญิง	52	4.37	.51		
<b>ความขยันหมั่นเพียร</b>					
ชาย	198	4.06	.74	.37	.71
หญิง	52	4.02	.46		
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>					
ชาย	198	4.12	.74	.73	.47
หญิง	52	4.20	.66		
<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
ชาย	198	4.14	.38	.90	.37
หญิง	52	4.19	.42		
<b>จริยธรรมในการทำงานโดยรวม</b>					
ชาย	198	4.15	.41	.55	.58
หญิง	52	4.19	.39		

#### อายุกับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่อายุต่างกันโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีช่วงอายุ 18 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี พบว่าระดับจริยธรรมโดยรวมในการทำงานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อจำแนกตามองค์ประกอบรายด้านพบว่าในด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความเอื้อเฟื้อเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบต่องาน ในขณะที่ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่เป็นโสดและสมรส

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
<b>ความทุ่มเทเอาใจใส่</b>					
โสด	108	4.32	.47	.37	.71
สมรส	142	4.35	.48		
<b>ความขยันหมั่นเพียร</b>					
โสด	108	4.11	.88	1.27	.21
สมรส	142	4.00	.50		
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>					
โสด	108	4.17	.66	.63	.53
สมรส	142	4.11	.78		
<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
โสด	108	4.17	.38	.57	.57
สมรส	142	4.14	.41		
<b>จริยธรรมในการทำงานโดยรวม</b>					
โสด	108	4.18	.39	.81	.42
สมรส	142	4.14	.41		

จากนั้นจึงได้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีคะแนนค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีอายุ 18 – 30 ปี มีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และพนักงานที่มีอายุ 51 – 60 ปี ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่ามีเพียงคู่ของพนักงานในกลุ่มที่มีอายุ 18 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี เท่านั้น ที่มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 14)

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่พนักงานที่อายุต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุของพนักงาน

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความทุ่มเทเอาใจใส่	250	4.337	.476	.680	.565
ความขยันหมั่นเพียร	250	4.051	.692	.968	.409
ความซื่อสัตย์สุจริต	250	4.133	.728	3.548	.015*
ความรับผิดชอบต่องาน	250	4.149	.392	1.044	.374
รวม	250	4.158	.402	1.513	.212

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ระหว่างพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe

ช่วงอายุของพนักงาน	n	$\bar{X}$	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต			
			18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
			4.28	4.01	3.98	3.50
18 – 30 ปี	123	4.28		.27*	.30	.78
31 – 40 ปี	109	4.01			.03	.51
41 – 50 ปี	16	3.98				.48
51 – 60 ปี	2	3.50				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

#### ระดับการศึกษากับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 6 กลุ่มโดยแยกตามระดับการศึกษาคือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าระดับจริยธรรมใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้ในการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ศึกษาประถมศึกษากับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 17)

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe

ระดับการศึกษา ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต						
		ประถม ศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
		$\bar{X}$	3.23	3.95	4.11	4.18	4.40	4.83
ประถมศึกษา	20	3.23	-0.72*	-0.88*	-0.95*	-1.17*	-1.60*	
ม.ต้น	27	3.95		-0.16	-0.23	-0.45	-0.88	
ม.ปลาย	58	4.11			-0.07	-0.29	-0.72	
อนุปริญญา/ปวส.	76	4.18				-0.22	-0.65	
ปริญญาตรี	65	4.40					-0.43	
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.83						

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

#### สายงานกับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่สายงานต่างกันโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 4 กลุ่ม โดยแยกตามสายงาน คือ สายงานวิศวกรรมและการผลิต การตลาดและงานขาย งานจัดส่งและคลังสินค้า งานธุรการและสำนักงาน พบว่าระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ต่องาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงาน  
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe

ระดับการศึกษา ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม						
		ประถม ศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
		$\bar{X}$	3.86	4.13	4.13	4.12	4.32	4.47
ประถมศึกษา	20	3.86		-.27	-.27	-.26	-.46*	-.61
ม.ต้น	27	4.13			.00	.01	.19	-.34
ม.ปลาย	58	4.13				.01	-.19	-.34
อนุปริญญา/ปวส.	76	4.12					-.20	-.35
ปริญญาตรี	65	4.32						-.15
สูงกว่าปริญญาตรี	4	4.47						

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามสายงาน

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
- ความทุ่มเทเอาใจใส่	250	4.337	.476	3.488	.016*
- ความขยันหมั่นเพียร	250	4.051	.692	4.321	.005*
- ความซื่อสัตย์สุจริต	250	4.133	.728	3.468	.017*
- ความรับผิดชอบต่องาน	250	4.149	.392	8.339	.000*
รวม	250	4.158	.402	8.545	.000*

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

จากนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและ  
รายด้านโดยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้าน  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความทุ่มเทเอาใจใส่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานการตลาดและงานขายมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมการผลิต งานจัดส่งและคลังสินค้า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า คู่ของพนักงานในกลุ่มการตลาดและงานขายกับงานวิศวกรรมการผลิตมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่			
		วิศวกรรม การผลิต	การตลาด และ งานขาย	งานจัดส่ง และ คลังสินค้า	งานธุรการ และ สำนักงาน
		$\bar{X}$			
งานวิศวกรรมการผลิต	160	4.30	-0.29*	.10	-0.02
การตลาดและงานขาย	29	4.59		.39	.27
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	4.20			-0.12
งานธุรการและสำนักงาน	50	4.32			

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ด้านความขยันหมั่นเพียรพบว่า พนักงานการตลาดและงานขายมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานจัดส่งและคลังสินค้า งานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมการผลิต ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า คู่ของพนักงานในกลุ่มการตลาดและงานขายกับงานวิศวกรรมการผลิต งานธุรการและสำนักงานกับการตลาดและงานขายมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 20)

ด้านความซื่อสัตย์สุจริตพบว่า พนักงานการตลาดและงานขายมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมการผลิต งานจัดส่งและคลังสินค้า ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานจัดส่งและคลังสินค้ากับการตลาดและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานขายมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์			
		วิศวกรรม การผลิต	การตลาด และ งานขาย	งานจัดส่ง และ คลังสินค้า	งานธุรการ และ สำนักงาน
		$\bar{X}$			
งานวิศวกรรมการผลิต	160	3.99	-0.49*	-0.03	-0.03
การตลาดและงานขาย	29	4.48		.46	.46*
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	4.02			.00
งานธุรการและสำนักงาน	50	4.02			

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ด้านความรับผิดชอบต้องงานพบว่า พนักงานการตลาดและงานขายมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการและสำนักงาน งานจัดส่งและคลังสินค้า งานวิศวกรรมการผลิต ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า คู่ของพนักงานการตลาดและงานขายกับงานวิศวกรรมการผลิต งานธุรการและสำนักงานกับการตลาดและงานขาย มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 22)

เมื่อพิจารณาจริยธรรมในการทำงานโดยรวมพบว่า พนักงานการตลาดและงานขายมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมและการผลิต งานจัดส่งและคลังสินค้า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า คู่ของพนักงานการตลาดและงานขายกับงานวิศวกรรมการผลิต งานจัดส่งและคลังสินค้ากับการตลาดและงานขาย มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 23)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานในสายงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต				
		วิศวกรรม การผลิต	การตลาด และ งานขาย	งานจัดส่ง และ คลังสินค้า	งานธุรการ และ สำนักงาน	
		$\bar{x}$	4.09	4.48	3.76	4.14
งานวิศวกรรมการผลิต	160	4.09		-.39	.33	-.05
การตลาดและงานขาย	29	4.48			.72*	.34
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	3.76				-.38
งานธุรการและสำนักงาน	50	4.14				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

#### ระดับงานกับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ระดับงานต่างกันโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 4 กลุ่ม โดยแยกตามระดับตำแหน่งงานคือ พนักงาน หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างานวิศวกร และระดับผู้จัดการ พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่อยู่ในระดับงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 24)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบ  
ต่องาน ระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน				
		วิศวกรรม การผลิต	การตลาด และ งานขาย	งานจัดส่ง และ คลังสินค้า	งานธุรการ และ สำนักงาน	
		$\bar{x}$	4.09	4.47	4.14	4.16
งานวิศวกรรมการผลิต	160	4.09				
การตลาดและงานขาย	29	4.47				
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	4.14				
งานธุรการและสำนักงาน	50	4.16				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมระหว่าง  
พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันโดยวิธี Scheffe

ลักษณะงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม				
		วิศวกรรม การผลิต	การตลาด และ งานขาย	งานจัดส่ง และ คลังสินค้า	งานธุรการ และ สำนักงาน	
		$\bar{x}$	4.10	4.49	4.08	4.15
งานวิศวกรรมการผลิต	160	4.10				
การตลาดและงานขาย	29	4.49				
งานจัดส่งและคลังสินค้า	11	4.08				
งานธุรการและสำนักงาน	50	4.15				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับงาน

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความทุ่มเทเอาใจใส่	250	4.337	.476	8.769	.000*
ความขยันหมั่นเพียร	250	4.051	.692	1.369	.253
ความซื่อสัตย์สุจริต	250	4.133	.728	2.937	.034*
ความรับผิดชอบต่องาน	250	4.149	.392	1.383	.248
รวม	250	4.158	.402	3.312	.021*

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

จากนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานที่ละคู่ โดยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีคะแนนค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่แตกต่างกันโดยที่พนักงานที่อยู่ในระดับผู้จัดการมีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานวิศวกร หัวหน้ากลุ่ม พนักงาน ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า คู่ของพนักงานในระดับผู้จัดการกับพนักงาน ผู้จัดการกับหัวหน้ากลุ่ม ผู้จัดการกับหัวหน้างานวิศวกร มีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 25)

การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานที่ละคู่ โดยวิธี Scheffe พบว่า พนักงานทั้ง 4 กลุ่ม มีคะแนนค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันโดยที่ พนักงานที่อยู่ในระดับผู้จัดการ มีจริยธรรมในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานวิศวกร หัวหน้ากลุ่ม พนักงาน ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า คู่ของพนักงานกับผู้จัดการมีคะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 26)

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานในระดับงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

### อายุงานกับจริยธรรมในการทำงาน

การเปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่อายุงานต่างกันโดยรวมและแยกตามองค์ประกอบ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่ ระหว่างพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe

ระดับงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่				
		พนักงาน	หัวหน้ากลุ่ม	หัวหน้างาน/ วิศวกร	ผู้จัดการ	
		$\bar{x}$	4.28	4.35	4.39	4.94
พนักงาน	172	4.28		-0.07	-0.11	-0.66*
หัวหน้ากลุ่ม	39	4.35			-0.04	-0.59*
หัวหน้างาน/วิศวกร	26	4.39				-0.55*
ผู้จัดการ	13	4.94				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีระดับงานแตกต่างกัน โดยวิธี Scheffe

ระดับงาน ของพนักงาน	n	ระดับจริยธรรมในการทำงานโดยรวม				
		พนักงาน	หัวหน้ากลุ่ม	หัวหน้า งาน/วิศวกร	ผู้จัดการ	
		$\bar{x}$	4.12	4.17	4.26	4.44
พนักงาน	172	4.12		-0.05	-0.14	-0.32*
หัวหน้ากลุ่ม	39	4.17			-0.09	-0.27
หัวหน้างาน/วิศวกร	26	4.26				-0.18
ผู้จัดการ	13	4.44				

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4 กลุ่ม ตามความมากน้อยของระดับอายุงาน โดยแบ่งอายุงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี 21 – 30 ปี และ มากกว่า 30 ปี พบว่า ระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานโดยรวมและรายด้าน คือ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่องานของพนักงานทั้ง 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่จริยธรรมในการทำงานด้านทุ่มเทเอาใจใส่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 27) จากนั้นจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมในการทำงานทีละคู่ โดยวิธี Scheffe พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่อายุงานต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

จริยธรรมในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ความทุ่มเทเอาใจใส่	250	4.337	.476	2.858	.038*
ความขยันหมั่นเพียร	250	4.051	.692	.108	.955
ความซื่อสัตย์สุจริต	250	4.133	.728	1.290	.278
ความรับผิดชอบต่องาน	250	4.149	.392	1.183	.317
รวม	250	4.158	.402	1.014	.387

หมายเหตุ \* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.05

#### การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความผูกพัน โดยแยกตามองค์ประกอบแล้วพบว่า ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือความผูกพันทางด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และความผูกพันทางด้านการคงอยู่ ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ความผูกพันทางด้านการคงอยู่	3.57	.47
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	4.00	.58
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	4.05	.53
รวม	3.86	.41

### ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

#### จริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

$H_0$  = จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

$H_1$  = จริยธรรมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบเช่นกัน โดยที่จริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 29)

จากการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ซื่อมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบเช่นกัน โดยที่จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์ซื่อมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจในระดับรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่และความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริยธรรมในการทำงานด้านความทุ่มเทเอาใจใส่	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.409**	.000
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	.422**	.000
ความผูกพันทางด้านภาระคงอยู่	.243**	.000
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	.377**	.000

หมายเหตุ \*\* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.01

ตารางที่ 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.381**	.000
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	.293**	.000
ความผูกพันทางด้านภาระคงอยู่	.243**	.000
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	.371**	.000

หมายเหตุ \*\* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.01

จากการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบเช่นกัน โดยที่จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจในระดับรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นค่าความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 31)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านชื่อเสียงสุจริตและ  
ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริยธรรมในการทำงานด้านชื่อเสียงสุจริต	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.475**	.000
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	.336**	.000
ความผูกพันทางการคงอยู่	.311**	.000
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	.495**	.000

หมายเหตุ \*\* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.01

จากการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบเช่นกัน โดยที่จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจในระดับรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริยธรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.551**	.000
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	.383**	.000
ความผูกพันทางการคงอยู่	.367**	.000
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	.576**	.000

หมายเหตุ \*\* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละองค์ประกอบเช่นกัน โดยที่จริยธรรมในการทำงานโดยรวมมีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางด้านจิตใจในระดับรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริยธรรมในการทำงานโดยรวม	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	.596**	.000
ความผูกพันทางด้านจิตใจ	.455**	.000
ความผูกพันทางการคงอยู่	.356**	.000
ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน	.602**	.000

หมายเหตุ \*\* กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) = 0.01

## บทที่ 4

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำทุกระดับ จำนวน 250 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น การสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำอยู่ ระดับงาน และอายุงาน การวัดจริยธรรมในการทำงาน แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่องาน การวัดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามได้ถูกนำไปทดสอบกับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาแล้ว ได้นำมาประมวลผลและแจกแจงลักษณะด้วยความถี่ ร้อยละ ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ T-test และ F-test พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้ทำการทดสอบด้วยวิธี Scheffe เพื่อให้ทราบชัดเจนว่าค่าเฉลี่ยของคู่ใดแตกต่างกัน จากนั้นหาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแบบเพียร์สัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุ 18 - 30 ปี สถานภาพสมรสมากกว่าโสด การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. สังกัดส่วนงานวิศวกรรมและการผลิต เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุการทำงาน 1 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยทางจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ( $\bar{X} = 4.16$ ) และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ( $\bar{X} = 4.34$ ) อยู่ในระดับสูง พนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าคนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงานอย่างหนักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จสูง คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจในสังคม และคนเราควรมีความสุขกับการทำงานของตนเอง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงานพบว่า เพศ และสถานภาพสมรสกับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานชายและพนักงานหญิง พนักงานที่เป็นโสดและสมรส มีจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานต่างกัน ระดับงานต่างกันพบว่า มีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า จริยธรรมในการทำงานมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันทางบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรเพิ่มระดับความผูกพันในการคงอยู่ให้สูงขึ้น โดยปลูกจิตสำนึกของความจงรักภักดีให้กับพนักงานและนำมาประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด พนักงานที่มีอายุน้อย บริษัทควรส่งเข้ารับการฝึกอบรมวิธีการทำงานและเทคนิค ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้มีผลงานดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ส่งผลให้ระดับจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทำให้ทราบว่า องค์กรแห่งนี้มีจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และจริยธรรมในการทำงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

1. จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกองค์ประกอบ ดังนั้น ในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรก็สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ โดยการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น และเมื่อพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านแล้ว ก็พบว่าความผูกพันทางบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือความผูกพันทางด้านจิตใจ และสุดท้ายคือความผูกพันทางการคงอยู่ ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นเพิ่มระดับความผูกพันในการคงอยู่ให้สูงขึ้นก่อน โดยการปลูกจิตสำนึกของความจงรักภักดีให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานพร้อมและเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถทำได้โดยการสื่อสารให้พนักงานได้ทราบและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงให้เห็นว่าความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นสิ่งที่ดี เป็นเรื่องที่องค์กรส่งเสริมและเห็นคุณค่าตลอดมา และควรนำความจงรักภักดีการทุ่มเทเพื่อองค์กรมาประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพด้วย นอกจากนี้ควรประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบโดยทั่วถึงกันว่าบริษัทมีผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์พิเศษซึ่งเพิ่มมากขึ้นตามอายุงาน ในบริษัทมอบให้พนักงานที่มีความจงรักภักดี ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมอบรางวัลให้พนักงานที่มีอายุงานนาน (long service award) ซึ่งอาจจะเน้นย้ำให้พนักงานรับทราบไว้ตั้งแต่ขั้นตอนปฐมนิเทศ และควรบรรจุไว้ให้ชัดเจนในคู่มือพนักงาน เพื่อเป็นการย้ำเตือนพนักงาน และเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรตั้งแต่เนิ่น ๆ

2. เนื่องจากพนักงานซึ่งผลการศึกษาส่วนใหญ่อายุน้อย (ร้อยละ 49.2) ประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก บุคคลเหล่านี้จึงมักจะไม่มีความคาดหวังในงานและองค์กรค่อนข้างสูง ดังนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของบรรยากาศการทำงานหรือสภาพการทำงาน กล่าวคือ ควรสร้างสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างครบครัน และทันสมัยอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน หากองค์กรละเลยปล่อยให้เกิดความล้าหลังหรือปล่อยให้เกิดความขัดสนขาดแคลน จนกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อาจทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และไม่สามารถแสดงความสามารถได้เต็มที่ ส่วนความคาดหวังที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน เช่น บริษัทต้องการให้พนักงานมีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ควรแจ้งในขณะสัมภาษณ์ในกระบวนการสรรหาว่าจ้าง ในขณะที่มีมอบหมายงาน หรือในขณะที่จะประเมินผลปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติการ จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร และสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. บริษัทควรส่งเสริมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงาน (ร้อยละ 64.4) น้อยซึ่งมักมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ดังนั้น บริษัทจึงควรส่งเสริมให้พนักงานเหล่านี้ได้มีโอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานตลอดจนเทคนิคที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรอบรมทักษะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานแต่สามารถส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่พนักงานอายุน้อยยังขาดอยู่ เช่น ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การพัฒนาด้านอารมณ์ ตลอดจนความคิดและความรู้สึก ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมให้มีผลงานที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานมีความรู้สึที่ดีต่องานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น

4. สำหรับการศึกษาความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกไม่มั่นใจผลประโยชน์ที่ได้รับจากบริษัทนี้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ดังนั้น บริษัทต้องแสดงให้เห็นว่าผลประโยชน์ที่ได้รับในปัจจุบันคุ้มค่ากับการที่พนักงานลงทุนลงแรงเพื่อองค์กร โดยการให้ข้อมูลถึงผลตอบแทนทั้งในรูปของเงิน เช่น เบี้ยขยัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และไม่ใช่เงิน เช่น ชุดฟอร์ม รถรับส่ง อาหารกลางวัน ไม่น้อยไปกว่าบริษัทอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุ้มค่าที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานภายในบริษัทเอกชนเพียงบริษัทเดียวที่

เอกสารเมธี อธิบายถึงข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ว่า เป็นการเลือกสรรขององค์กรที่คัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับประเภท

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธุรกิจ ก่อให้เกิดข้อจำกัดบางประการกับกลุ่มตัวอย่าง เพราะกลุ่มตัวอย่างอาจมีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น การกระจายข้อมูลอาจมีไม่มากพอ ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงน่าจะขยายการวิจัยไปศึกษากับองค์การธุรกิจประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากธุรกิจต่างประเภท

2. เนื่องจากจริยธรรมในการทำงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง การใช้แบบสอบถามอย่างเดียว อาจทำให้ผู้ตอบสามารถคาดคะเนคำตอบ และตอบคำถามไปในทิศทางที่ผู้ตอบต้องการได้ ดังนั้น เพื่อให้การวัดจริยธรรมในการทำงานครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะใช้วิธีการสังเกต (Observation Technique) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลร่วมด้วย ซึ่งในการสังเกตนั้นไม่จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก แต่อาศัยการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก เพราะพฤติกรรมจริงย่อมบิดเบือนได้น้อยกว่าการตอบแบบสอบถาม

3. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น มิได้ศึกษาถึงปัจจัยจุดใจหรือสาเหตุจุดใจที่ก่อให้เกิดจริยธรรมในการทำงานซึ่งหากมีการศึกษาเรื่องนี้อีกครั้ง น่าจะศึกษาถึงมูลเหตุจุดใจที่ทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงานเพื่อพัฒนาระดับจริยธรรมในการทำงานของแต่ละองค์กรได้ถูกทางและตรงจุดมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. 2528. การประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ. 2531. พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2424. จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ..... 2539. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. 2533. ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปนัดดา บุญวิวัฒน์. 2544. ปัญหาจริยธรรมของธุรกิจขายตรง. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประกาศรี สีหอำไพ. 2543. พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2538. งานเพื่อความสุขและแก่นสารของชีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คู่แข่ง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศมัย พนาเวศร์. 2540. ความคิดเห็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจของนักศึกษาบริหารธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2535 รายงานการสัมมนา. เรื่องจริยธรรมกับการทำธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : (ไม่ระบุสำนักพิมพ์).

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2539. จิตวิทยาอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตภาพ. กรุงเทพมหานคร : เพียรพัฒนาพรินติ้ง.

วิทย์ วิศทเวทย์. 2528. จริยศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ศิริพงศ์ อินทรวดี. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541ก. การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอเอ็นการพิมพ์.

\_\_\_\_\_. 2541ข. ผลการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมของนักธุรกิจในทัศนะของผู้ประกอบการและพนักงาน. กรุงเทพมหานคร.

สาโรช บัวศรี. 2526. จริยศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.

สุภัทรา สุภาพ. 2536. สังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภา รัตน. 2530. ศาสนาเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงแก้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. "สรุปผลวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร". *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. ปีที่ 12 ฉบับที่ 47 : น. 32-43.

Allen, N.J. and Mayer, J.P. 1986. "Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. 59 : pp 603-609.

Allen, N.J. and Mayer, J.P. 1990. "The measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment". *Journal of Occupational Psychology*. 63 : pp 1-18.

Hall, D.T. and others. 1979. "personal factors in organizational identification". *Administrative Science Quarterly*. 15 : pp. 176.

Hartshorne, R.T. and May, P.L. 1928. *Employee Organization Linkages*. New York : Academic Press.

Hoffman, M. 1970. *Creating a modern work ethic*. New York : Free Press.

Howard, S.B. 1981. "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 26. pp 1-13.

Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. "personal and role-related factors in the development of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*. 17 : pp. 556.

Irvine, and others. 1993. *Behavior in Organization* 4<sup>th</sup> ed. Boston. Allyn and Bacon.

Kanter, R.M. 1968. "commitment and social organization". *American Sociological Review*. 33 : pp. 499.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Kay, P.A. 1970. **Ethics and Society**. New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Kohlberg, L. 1964. **The development of children's organizations toward a moral order.**  
Vita Humane.

Kohlberg, L. and Kramer, J.L.1969. "A content, correlation and factor analytic study of  
the ethic". Human Relation Volume. 4 : pp. 383-399.

Kohlberg, L. and others. 1969. "Protestant and Confusian Ethics". **Administrative  
Science Quarterly.** 8 : pp. 135.

Lawshe, C.S. 1979. **Research Methods in Social Relation** 4<sup>th</sup>ed. New York> Holt  
Rinehart and Winston.

Krachardt, and others. 1981. "Study of the effects of communication climate vaviales".  
State University of New York at Buffalo.

Lincoln, J.R. and Kalleberg, A.L. 1990. **Culture Control and Commitment.** Cambridge :  
Cambridge University Press.

Moorhead, G. 1998. **Organizational Behavior : Managing People and organizations.** 5 th  
ed. USA : Houghton Mifflin Company.

Piaget, 1932. **Ethics and Society.** New York: Greenwood Press.

Pittel and Mendelsohn , 1969 "The protestant work ethic in Britain". **The journal of Social  
Psychology.** 37: pp 157-161.

Porter, and others. 1991. **Motivation and Work Behavior.** Singapore : Mcgraw-Hill Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Porter, L.W. and Steers, R.M. 1974. "Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. 59 : pp. 603-609.
- Sears, D.L. and Levin, R.P. 1957. "Work values and attitudes". *Research and Practice in Human Resource Management*. 3: pp. 1-13.
- Sheldon, M.E. 1971. "investments and involements as mechanisms producing commitment". *Administrative Science Quarterly*. 45 : pp. 143.
- Steer, R.M. 1994. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22 : pp. 46-56.
- Wright, A.J. 1975. "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. 5 : pp. 575-583.
- Wright, P.S. 1971. "Work Ethic and Loyalty". *The Journal of Social Psychology*. 75: pp. 31-37.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน โดยผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งของท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 ข้อคำถามในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน  
ส่วนที่ 3 ข้อคำถามในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านให้ครบทุกข้อ

- |                          |  |   |
|--------------------------|--|---|
| 1. เพศ                   | <input type="checkbox"/> ชาย                   | <input type="checkbox"/> หญิง                   |
| 2. อายุ                  | <input type="checkbox"/> 18-30 ปี              | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี               |
|                          | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี              | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี               |
| 3. สถานภาพ               | <input type="checkbox"/> โสด                   | <input type="checkbox"/> สมรส                   |
| 4. การศึกษาขั้นสูงสุด    | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา            | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา, ปวส.        |
|                          | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น      | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี              |
|                          | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย     | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี       |
| 5. ลักษณะงานในปัจจุบัน   | <input type="checkbox"/> งานวิศวกรรมและการผลิต | <input type="checkbox"/> งานจัดส่งและคลังสินค้า |
|                          | <input type="checkbox"/> การตลาดและงานขาย      | <input type="checkbox"/> งานธุรการและสำนักงาน   |
| 6. ท่านปฏิบัติงานในระดับ | <input type="checkbox"/> พนักงาน               | <input type="checkbox"/> หัวหน้างาน/วิศวกร      |
|                          | <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่ม          | <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ              |
| 7. อายุการทำงาน          | <input type="checkbox"/> 1-10 ปี               | <input type="checkbox"/> 21-30 ปี               |
|                          | <input type="checkbox"/> 11-20 ปี              | <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี          |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน

ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ถ้าเราทุ่มเทงานอย่างเต็มที่ก็เท่ากับ ว่าเรากำลังสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง					
2	คนที่สามารถทำงานที่ตนเองชอบ แต่ ทำด้วยความกระตือรือร้นคือคนที่จะ ก้าวหน้าในชีวิต					
3	เราควรทำงานทุกอย่างเต็มความ สามารถ					
4	คนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน อย่างหนักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จ สูง					
5	การขยันทำงานหนักทำให้เรามีคุณค่า ยิ่งขึ้น					
6	ความไม่ขยันเป็นจุดอ่อนของคน					
7	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะ มาจากโชควาสนา					
8	คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบความสำเร็จใน ชีวิตก็เพราะความเกียจคร้านนั่นเอง					
9	คนที่สร้างฐานะด้วยตนเองน่าภาคภูมิใจ กว่าคนที่รวยมาโดยกำเนิด					
10	ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานไม่ ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เราประสบ ความสำเร็จในอาชีพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำ อยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง					
12	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่ น่ารังเกียจในสังคม					
13	การมีงานทำ ทำให้เราเป็นอิสระไม่ ต้องพึ่งพาใคร					
14	ในการทำงานเราควรใช้ประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด					
15	คนที่ไม่ทำงาน เป็นสมาชิกที่ไม่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม					
16	งานเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในชีวิตของ คนเรา					
17	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเลย เมื่อมีงานให้ ทำน้อย					
18	หากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงาน					
19	พนักงานทุกคนควรจะภาคภูมิใจใน งานของตัวเอง					
20	ถึงแม้เราจะไม่ชอบงานของตัวเองเลย แต่เราก็ควรทำงานนั้นให้ดีที่สุด					
21	คนเราควรมีความสุขกับการทำงาน ของตัวเอง					
22	ชีวิตคนเราจะไม่มีความหมาย หากไม่ ทำงาน					
23	พนักงานควรตั้งใจทำงานเต็มที่ไม่ว่า จะมีหัวหน้างานอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร

ที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป					
2	ท่านชอบพูดถึงบริษัทในด้านดีกับบุคคลภายนอก					
3	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาต่าง ๆ ของบริษัท คือ ปัญหาของท่านด้วย					
4	ท่านไม่มีความรู้สึกว่าเป็น "เป็นส่วนหนึ่ง" ของบริษัทนี้					
5	ท่านไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" กับบริษัทนี้เลย					
6	บริษัทนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับท่านมาก					
7	ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทนี้เลย					
8	ท่านไม่กลัวเลยว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มียานอื่นรองรับอยู่					
9	หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัท ในขณะนี้ชีวิตท่านจะยุ่งเหยิงมาก					
10	ขณะนี้ท่านยังคงต้องทำงานอยู่กับบริษัทนี้เนื่องจากมีความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นความต้องการของท่านด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกให้ท่านน้อยเกินไปหากคิดจะลาออกจากบริษัทนี้ไป					
12	หากท่านต้องลาออกจากบริษัทนี้ ท่านต้องพบกับความยากลำบากในการหางานใหม่					
13	ถ้าท่านต้องลาออกจากงาน ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งบริษัทอื่น ๆ อาจให้ท่านได้ไม่มากเท่ากับบริษัทนี้					
14	ท่านคิดว่าคนสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป					
15	ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีกับบริษัทของตนตลอดไป					
16	ท่านได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
17	ท่านคิดว่าการเป็น "คนของบริษัท" ไม่มีความหมายอะไรกับท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ภาคผนวก ข

## การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด

การหาค่าอัตราความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio) ใช้สูตรของ Lawshe (Lawshe, 1979) ได้เสนอไว้คือ

$$CVR = \frac{Ne - N/2}{N/2}$$

เมื่อ CVR = อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)  
 Ne = จำนวนผู้ประเมิน (Rater) ที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ (Essential)  
 N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

ตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ได้จัดทำตามตารางแสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตามจำนวนผู้ประเมินดังนี้

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่าต่ำสุดของอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

จำนวนผู้ประเมิน	ค่าต่ำสุด
16	0.42
17	0.37
18	0.33
19	0.31
20	0.29

ตารางผนวกที่ 2 ข้อคำถามในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน

ที่	ข้อความ	ความถี่		ค่า CVR
		สำคัญ	ไม่สำคัญ	
1	ถ้าเราทุ่มเทงานอย่างเต็มที่ก็เท่ากับว่าเรากำลังสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง	20		1.0
2	คนที่สามารถทำงานที่ตนเองชอบ แต่ทำด้วยความกระตือรือร้นคือคนที่จะก้าวหน้าในชีวิต	20		1.0
3	เราควรทำงานทุกอย่างเต็มความสามารถ	20		1.0
4	คนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงานอย่างหนักมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จสูง	20		1.0
5	คุณค่าของการทำงานอยู่ที่ความตั้งใจมากกว่าอยู่ที่ผลลัพธ์ของงาน	12	8	0.2*
6	การขยันทำงานหนักทำให้เรามีคุณค่ายิ่งขึ้น	18	2	0.8
7	สาเหตุที่ทำให้เราไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะเรายังขยันและใช้ความพยายามไม่มากพอ	11	9	0.11*
8	ความไม่ขยันเป็นจุดอ่อนของคน	18	2	0.8
9	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมาจากโชควาสนา	14	6	0.4

หมายเหตุ ข้อคำถามที่มีค่า CVR ต่ำกว่า 0.29 จะถูกตัดทิ้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความถี่		ค่า CVR
		สำคัญ	ไม่ สำคัญ	
10	คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็เพราะความ เกียจคร้านนั่นเอง	15	5	0.5
11	คนที่สร้างฐานะด้วยตนเองน่าภาคภูมิใจกว่าคนที่รวยมา โดยกำเนิด	19	1	0.9
12	ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำ ให้เราประสบความสำเร็จในอาชีพ	16	4	0.6
13	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง	17	3	0.7
14	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจในสังคม	19	1	0.9
15	ถ้าให้ผลตอบแทนทุกอย่างเท่ากันหมด การได้ทำงานที่มี ความรับผิดชอบมากกว่าการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ชบน้อย	12	8	0.2*
16	การมีงานทำ ทำให้เราเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาใคร	14	6	0.4
17	ในการทำงานเราควรใช้ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานให้ มากที่สุด	13	7	0.3
18	คนที่ไม่ทำงาน เป็นสมาชิกที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	15	5	0.5
19	งานเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในชีวิตของเรา	17	3	0.7
20	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเลย เมื่อมีงานให้ทำน้อย	20		1.0
21	หากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงาน	19	1	0.9
22	พนักงานทุกคนควรจะมีภาคภูมิใจในงานของตัวเอง	20		1.0
23	ถึงแม้เราจะไม่ชอบงานของตัวเองเลยแต่เราก็ควรทำงาน นั้นให้ดีที่สุด	20		1.0
24	คนเราควรมีความสุขกับการทำงานของตัวเอง	19	1	0.9
25	ชีวิตคนเราจะไม่มีจุดหมาย หากไม่ทำงาน	16	4	0.6
26	พนักงานควรตั้งใจทำงานเต็มที่ไม่ว่าจะมีหัวหน้างานอยู่ ด้วยหรือไม่ก็ตาม	20		1.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 3 ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร

ที่	ข้อความ	ความถี่		ค่า CVR
		สำคัญ	ไม่สำคัญ	
1	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป	20		1.0
2	ท่านชอบพูดถึงบริษัทในด้านดีกับบุคคลภายนอก	20		1.0
3	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาต่างๆ ของบริษัท คือ ปัญหาของท่านด้วย	20		1.0
4	ท่านไม่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง" ของบริษัทนี้	17	3	1.0
5	ท่านไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" กับบริษัทนี้เลย	20		0.7
6	บริษัทนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับท่านมาก	20		1.0
7	ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทนี้เลย	15	5	1.0
8	ท่านไม่กลัวเลยว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มียานอื่นรองรับอยู่	13	7	0.5
9	หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ชีวิตท่านจะยุ่งเหยิงมาก	13	7	0.3
10	ท่านไม่ต้องสูญเสียอะไรมากมาย ถ้าหากต้องตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้	12	8	0.3
11	ขณะนี้ท่านยังคงต้องทำงานอยู่กับบริษัทนี้เนื่องจากมีความจำเป็นพอๆ กับเป็นความต้องการของท่านด้วย	19	1	0.2*
12	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกให้ท่านน้อยเกินไปหากคิดจะลาออกจากบริษัทนี้ไป	17	3	0.9
13	หากท่านต้องลาออกจากบริษัทนี้ ท่านต้องพบกับความยากลำบากในการหางานใหม่	16	4	0.7
14	ถ้าท่านต้องลาออกจากงาน ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งบริษัทอื่นๆ อาจให้ท่านได้ไม่มากเท่ากับบริษัทนี้	16	4	0.6
15	ท่านคิดว่าคนสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป	14	6	0.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ความถี่		ค่า CVR
		สำคัญ	ไม่สำคัญ	
16	ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีกับบริษัทของตนตลอดไป	18	2	0.8
17	ท่านเชื่อว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องทางศีลธรรม ท่านจึงต้องทำงานกับบริษัทนี้ตลอดไป	12	8	0.2*
18	ท่านได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	19	1	0.9
19	สิ่งต่าง ๆ ในชีวิตจะดีขึ้นเมื่อคนเราทำงานให้กับบริษัทเพียงบริษัทเดียวตลอดชีวิตการทำงาน	12	8	0.2*
20	ท่านคิดว่าการเป็น "คนของบริษัท" ไม่มีความหมายอะไรกับท่าน	16	4	0.6

การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยการวัดค่าคงที่ภายใน (Measure of Internal Consistency) โดยวัดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) มีสูตรดังนี้ (กานดา, 2528)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( \frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  = ความเที่ยงแบบสอบถาม

$n$  = จำนวนข้อ

$\sigma_i^2$  = ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

$\sigma^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันจำนวน 60 คน โดยใช้โปรแกรม SPSS จะได้

ค่า  $\alpha = 0.6623$  สำหรับข้อคำถามที่มีค่า  $\alpha$  สูงกว่า 0.6623 จะถูกตัดทิ้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 4 ข้อคำถามในเรื่องจริยธรรมในการทำงาน

ที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ( $\alpha$ )
1	ถ้าเราทุ่มเทงานอย่างเต็มที่ก็เท่ากับว่าเรากำลังสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง	0.6572
2	คนที่สามารถทำงานที่ตนเองชอบ แต่ทำด้วยความกระตือรือร้นคือคนที่ จะก้าวหน้าในชีวิต	0.6534
3	เราควรทำงานทุกอย่างเต็มความสามารถ	0.6564
4	คนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงานอย่างหนักมีโอกาที่จะประสบ ความสำเร็จสูง	0.6598
5	การขยันทำงานหนักทำให้เรามีคุณค่ายิ่งขึ้น	0.6445
6	ความไม่ขยันเป็นจุดอ่อนของคน	0.6612
7	ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักจะมาจากโชควาสนา	0.6593
8	คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตก็เพราะความเกียจคร้านนั่นเอง	0.6614
9	คนที่สร้างฐานะด้วยตนเองน่าภาคภูมิใจกว่าคนที่รวยมาโดยกำเนิด	0.6519
10	ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เราประสบ ความสำเร็จในอาชีพ	0.6434
11	การแสวงหาประโยชน์จากงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ไม่น่ายกย่อง	0.6616
12	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงานเป็นคนที่น่ารังเกียจในสังคม	0.6565
13	การมีงานทำ ทำให้เราเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาใคร	0.6604
14	ในการทำงานเราควรใช้ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด	0.6615
15	คนที่ไม่ทำงาน เป็นสมาชิกที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.6542
16	งานเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในชีวิตของคนเรา	0.6581
17	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเลย เมื่อมีงานให้ทำน้อย	0.6466
18	หากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงาน	0.6564
19	พนักงานทุกคนควรจะภาคภูมิใจในงานของตนเอง	0.6602
20	ถึงแม้เราจะไม่ชอบงานของตัวเองเลยแต่เราก็ควรทำงานนั้นให้ดีที่สุด	0.6616
21	คนเราควรมีความสุขกับการทำงานของตัวเอง	0.6579
22	ชีวิตคนเราจะไม่มีจุดหมาย หากไม่ทำงาน	0.6526
23	พนักงานควรตั้งใจทำงานเต็มที่ไม่ว่าจะมีหัวหน้างานอยู่ด้วยหรือไม่ก็ตาม	0.6618

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ซึ่งจะเพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้ใช้ทุกท่านจำเป็นต้องปฏิบัติตามการตั้ง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 5 ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร

ที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α)
1	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่บริษัทนี้ตลอดไป	0.6417
2	ท่านชอบพูดถึงบริษัทในด้านดีกับบุคคลภายนอก	0.6458
3	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาต่าง ๆ ของบริษัท คือ ปัญหาของท่านด้วย	0.6496
4	ท่านไม่มีความรู้สึกว่าเป็น "เป็นส่วนหนึ่ง" ของบริษัทนี้	0.6529
5	ท่านไม่รู้สึก "ผูกพันทางใจ" กับบริษัทนี้เลย	0.6525
6	บริษัทนี้มีความหมายและมีความสำคัญกับท่านมาก	0.6402
7	ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทนี้เลย	0.6391
8	ท่านไม่กลัวเลยว่าจะเกิดอะไรขึ้น หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มียานอื่นรองรับอยู่	0.6603
9	หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ชีวิตท่านจะยุ่งเหยิงมาก	0.6459
10	ขณะนี้ท่านยังคงต้องทำงานอยู่กับบริษัทนี้เนื่องจากมีความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นความต้องการของท่านด้วย	0.6599
11	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกให้ท่านน้อยเกินไปหากคิดจะลาออกจากบริษัทนี้ไป	0.6507
12	หากท่านต้องลาออกจากบริษัทนี้ ท่านต้องพบกับความยากลำบากในการหางานใหม่	0.6568
13	ถ้าท่านต้องลาออกจากงาน ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งบริษัทอื่น ๆ อาจให้ท่านได้ไม่มากเท่ากับบริษัทนี้	0.6488
14	ท่านคิดว่าคนสมัยนี้เปลี่ยนงานบ่อยเกินไป	0.6508
15	ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีกับบริษัทของตนตลอดไป	0.6491
16	ท่านได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	0.6476
17	ท่านคิดว่าการเป็น "คนของบริษัท" ไม่มีความหมายอะไรกับท่าน	0.6497

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-นามสกุล : นายณรงค์ ฉายวิเศษ
- วันเดือนปีเกิด : 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2507
- สถานที่เกิด : จังหวัดจันทบุรี
- ประวัติการศึกษา : อุดสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการผลิต  
ปีการศึกษา 2533 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ
- ประวัติการทำงาน : บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)  
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต (พ.ศ. 2533 – ปัจจุบัน)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้