

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

The Relation Between Work Ethic and Organizational Commitment of the Employees in Sentosa Company Limited, Khon Kaen Province

สุชัญญา โคกสีอำนวย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานจำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบความสัมพันธ์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.59$) และความโปร่งใส ($\bar{X}=4.53$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ มีใจให้บริการ ($\bar{X}=4.49$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$) ความเสียสละ ($\bar{X}=4.20$) ความถูกต้อง ($\bar{X}=4.20$) และทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.19$) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000

จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.99$) และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) และ 3) ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.440 - 0.692 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.685$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.692$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.645$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.639$) และสำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.440$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.473$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy}=0.495$)

คำสำคัญ: จริยธรรมในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of the research were to study work ethic and organization commitment of employees in Sentosa Co.,Ltd., Khon Khaen province, and to analyze the relations between work study and organizational commitment. The data were collected from 129 of Sentosa Co., Ltd., Khon Khaen province. The data were analyzed by computer program. The instrument was a questionnaire with 0.95 reliability index. The statistics used were percentage, mean,

frequency, standard deviation and Pearson product moment correlation coefficient correlation with the 0.05 level of statistical significance.

Results of the research were as follows: 1) The finding showed that the average level of the work ethic of the officers was high ($\bar{X} = 4.35$). Two highest levels of the work ethic were honesty ($\bar{X} = 4.59$), and transparency ($\bar{X} = 4.53$). Five high levels of the work ethic were service mind ($\bar{X} = 4.49$), responsibility ($\bar{X} = 4.29$), work with intention ($\bar{X} = 4.20$), justice ($\bar{X} = 4.20$) and creation ($\bar{X} = 4.19$). 2) The finding indicated that the average level of the organizational commitment of the employees was high ($\bar{X} = 4.03$). Three high levels of the organizational commitment were work with intention ($\bar{X} = 4.19$), being membership ($\bar{X} = 3.99$) and confidence in organizational values ($\bar{X} = 3.90$). and 3) Regarding the relations between the work ethic and the organizational commitment, the findings indicated that the average level of the relations was 0.440 -0.692, and the work ethic was significantly related to the organization commitment at the 0.05 level. The study showed that the work morality was strongly related to the organization relationship ($r_{xy} = 0.685$), Three strongest relationships were morality of creative work and work with intention ($r_{xy} = 0.692$), responsibility and work with intention ($r_{xy} = 0.645$) and transparency and work with intention ($r_{xy} = 0.639$), Whereas three weakest relationships were work with intention and being membership ($r_{xy} = 0.440$), justice and being membership ($r_{xy} = 0.473$) and work with intention and confidence in organization values ($r_{xy} = 0.495$).

Keywords: *Work Ethic, Organizational Commitment*

บทนำ

การบริหารธุรกิจ หรือการบริหารองค์กรอย่างมีจริยธรรม มีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดอย่างไร เป็นประเด็นที่ต้องสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนและเป็นหลักสากลให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป พนักงานกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตนว่าสิ่งใดพึงกระทำสิ่งใดพึงละเว้น ถึงแม้ว่าจริยธรรมองค์กรหรือจริยธรรมในการปฏิบัติงานในสภาวะปัจจุบันอาจจะดูเป็นเรื่องไม่ทันสมัยหรือล้าหลัง แต่ความจำเป็นที่ต้องการให้องค์กรแต่ละแห่งมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ พนักงานในองค์กรจึงต้องมีการปรับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปสู่แนวคิดใหม่ โดยให้ความใส่ใจในจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมเป็นสิ่งที่

ความสำคัญอย่างมาก และต้องเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

การส่งเสริมให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ ฉะนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงในเชิงธุรกิจ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรต่างมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศต่างๆ ทำให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย หนึ่งในสาเหตุที่สำคัญของปัญหานั้น มาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนในสถานภาพต่างๆ และในความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร หรือองค์กรกับองค์กร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการแตกความสามัคคี ทำให้เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ ทุจริตคอร์รัปชั่น องค์กรสูญเสียหรือเสื่อมเสียจากการสังเกตและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งเห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยได้เสื่อมถอยลง (ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์, 2550) จนเมื่อประเทศไทยเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ธุรกิจต่างล้มเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารงานที่ขาดจริยธรรมและความโปร่งใส จากนั้นจึงได้มีการรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ไม่เพียงเพราะต้องการกลไกที่จะป้องกันธุรกิจหรือองค์กรที่ปราศจากความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน แต่ยังเป็นการจัดระบบการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการประกอบกิจการที่ดีของประเทศทางตะวันตก ที่ประเทศไทยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยตามกระแสโลกาภิวัตน์ (กัลยกร คลังสมบัติ, 2551)

นอกจากองค์กรต่างๆ จะมุ่งแข่งขันเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแล้วนั้น หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการกล่าวถึงความสำคัญของประเด็นทางด้านจริยธรรมกันมาก เนื่องจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความบกพร่องและความเสื่อมโทรมทางศีลธรรมหรือจริยธรรมของผู้คนโดยทั่วไปที่ยึดเอาผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดน้อยลงไปทุกที และจะเพิ่มพูนปัญหาให้แก่สังคมมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กัลยกร คลังสมบัติ, 2551) ซึ่งเกิดจากความเจริญทางด้านวัตถุในสังคมเพิ่มมากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจไม่ได้เจริญขึ้นตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สาเหตุเพราะคนในสังคมปัจจุบันมองไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรมนั่นเอง องค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ล้วนเกิดจากพนักงานในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากพนักงานในองค์กรไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานและเป็นอุปสรรคในการที่องค์กรจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ เนื่องจากพนักงานในองค์กรถือว่าเป็นทุนที่องค์กรได้นำมาลงทุน ด้วยเหตุนี้เองการที่สูญเสียพนักงานไปจากองค์กร ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนไปโดยที่ได้รับความตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ องค์กรควรจะได้รับ การปรับปรุงระบบการจัดการจริยธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานก็คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่ดีของประสิทธิผลองค์กร อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรได้อีกด้วย (สุพัฒน์ ศรีสารคาม, 2554)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายหลัง ซึ่งองค์กรควรได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ควรจะย้อนไปพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ทัศนคติทั้ง 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอยู่ร่วมกันของพนักงานมีความสอดคล้องและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีจะเห็นว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูง เนื่องจากพนักงานจะกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานพร้อมกับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะพนักงานขององค์กร ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง บางครั้งก็เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อใดองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานได้ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหินต่อองค์กรมากขึ้น ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้ (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์, 2551)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากผู้บริหารบริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงระบบการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อีกทั้งในสถานการณ์ที่บริษัทประสบปัญหาวิกฤติ ก็ไม่ได้มีการปลดพนักงานออกแต่ผู้บริหารบริษัท ได้ใช้วิธีการพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจกับพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขจนสามารถผ่านวิกฤติครั้งนั้นมาได้ ส่งผลให้บริษัทสามารถฝ่าวิกฤติครั้งนั้นและดำรงอยู่ได้โดยไม่ต้องปลดพนักงานออก จึงทำให้ผู้วิจัยอยากศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยทำการศึกษาว่าพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและใช้เป็นข้อเสนอสู่ทิศทางการส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การศึกษา

จริยธรรมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่ความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลที่สังคมยอมรับ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากองค์กรอื่นรวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมจะไม่ก่อให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่นโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมายังองค์กร สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวม ซึ่งองค์ประกอบของจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงออกของ

พนักงานอันนำไปสู่การประพุดหรือการปฏิบัติของพนักงานที่สังคมยอมรับ เพื่อความสำเร็จในงาน ที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงาน การแสดงถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ย่อมได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากองค์กรอื่นยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้อง สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความน่าอยู่ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทรัพยากรการคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานทั้งที่เป็นงานของตนเอง และไม่ใช่งานของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรได้นั้น จะสามารถนำไปสู่การรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็น องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดี ต่อองค์กร ก็ยังส่งผลต่อการทำให้พนักงานขององค์กรแสดงออกทางพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กร ทำ ให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับ องค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับ องค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร และสำหรับการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากำหนดเป็นตัวแปรกลุ่มแรก ได้แก่ (1) ความ ซื่อสัตย์สุจริต (2) ความรับผิดชอบ (3) ความเสียสละ (4) ความถูกต้อง (5) ความโปร่งใส (6) มีใจให้บริการ และ (7) การทำงานอย่างสร้างสรรค์ (คณพศ ลิทธิเลิศ, 2548) และแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรมา กำหนดเป็นตัวแปรกลุ่มที่ 2 ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และ (3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจร นันท์, 2551) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เพื่อ (1) ศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น

วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย แล้ว นำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยใช้วิธีการสอบถามจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ

1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เช่นเดียวกับตอนที่ 2

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.95

2) เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานชาย บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) จะทำให้ได้ผลการคำนวณหาตัวแทนประชากรได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนของประชากรทั้งหมด
e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนจำนวนของพนักงานชายบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น เท่ากับ 190 คน (N) จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 128.81 คน แต่เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงปัดเศษของของกลุ่มตัวอย่างเป็น 129 คน

3) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยการกำหนดหมายเลขกำกับรายชื่อประชากรใส่ลงไปในกล่องแล้วหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้

แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องใหม่ แล้วเขย่าให้คละก้น เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ และดำเนินการจับสลากอีกจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 129 คน

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 129 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ

(2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย

(3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

1 คะแนน อยู่ในระดับน้อยที่สุด, 2 คะแนน อยู่ในระดับน้อย, 3 คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง, 4 คะแนน อยู่ในระดับมาก และ 5 คะแนน อยู่ในระดับมากที่สุด

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด, 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย, 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง, 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก และ 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

(4) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่มโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ ได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 มีช่วงอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 สถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยม ศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

2. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.59$) และด้านความโปร่งใส ($\bar{X}=4.53$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมีใจให้บริการ ($\bar{X}=4.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X}=4.20$) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=4.20$) และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.19$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับที่
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต	4.59	0.62	มากที่สุด	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.63	มาก	4
ด้านความเสียสละ	4.20	0.72	มาก	5
ด้านความถูกต้อง	4.20	0.65	มาก	6
ด้านความโปร่งใส	4.53	0.62	มากที่สุด	2
ด้านมีใจให้บริการ	4.49	0.64	มาก	3
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.19	0.70	มาก	7
รวม	4.35	0.56	มาก	

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.99$) และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กร	ลำดับที่
ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.90	0.97	มาก	3
ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามของ องค์กร	4.19	0.83	มาก	1
ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	3.99	0.98	มาก	2
รวม	4.03	0.89	มาก	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.685$) และมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.440 – 0.692 มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x7y2}=0.692$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x3y3}=0.440$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม และรายคู่

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Y)		
	ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y ₁)	ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y ₂)	ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y ₃)
ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (X ₁)	0.547 0.000*	0.600 0.000*	0.532 0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X ₂)	0.549 0.000*	0.645 0.000*	0.556 0.000*
ด้านความเสียสละ (X ₃)	0.495 0.000*	0.503 0.000*	0.440 0.000*
ด้านความถูกต้อง (X ₄)	0.539 0.000*	0.609 0.000*	0.473 0.000*
ด้านความโปร่งใส (X ₅)	0.549 0.000*	0.639 0.000*	0.513 0.000*
ด้านมีใจให้บริการ (X ₆)	0.630 0.000*	0.615 0.000*	0.612 0.000*
ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X ₇)	0.591 0.000*	0.692 0.000*	0.570 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น” ซึ่งทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานขายของบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น จำนวน 129 คน พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัดมาก ซึ่งเกิดจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เนื่องจากจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี การที่พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีความประพฤติที่ดีงาม เหมาะสม กับภาวะฐานะของตนและตำแหน่งหน้าที่ของตน ดังที่ สุภาพร พิศาลบุตร (2549) กล่าวว่าจริยธรรมเป็นมาตรฐานความประพฤติของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้โดยต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยา คือ ความประพฤติ และธรรม คือ เครื่องรักษาความประพฤติ การประกอบอาชีพใดๆ ก็ตาม ผู้ประกอบอาชีพจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมภายนอกเสมอ ทั้งนี้ก็จะต้องไม่ใช้ความรู้ความสามารถในทางที่ผิด จริยธรรมจึงนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาใดไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งไปกว่านั้นก็คือการขาดจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพอาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคม และวงการวิชาชีพในอนาคตอีกด้วย จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคม ที่จะนำความสุขสงบและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม จิตใจก็ย่อมสูงส่ง มีความสะอาดและสว่างในจิตใจ จะทำงานใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลมีคุณค่า มีประโยชน์และสร้างสรรค์คุณงามความดีอันเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแนวคิดของ คนพศ สิริพิเลิศ (2548) ที่กล่าวว่าจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่ความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลที่สังคมยอมรับ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากองค์กรอื่นรวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมจะไม่ก่อให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่นโดยไม่เป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมายังองค์กร สังคม และประเทศชาติโดยรวม

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในการดำเนินงานขององค์กร เกิดจากองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จขององค์กรจะทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยองค์กรได้วางกฎเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างเชื่อมั่นในเป้าหมายและคำนิยามขององค์กรให้กับพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการทุ่มเทการปฏิบัติงาน ไม่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงขององค์กร และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรเป็นหลัก ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และเมื่อองค์กรเกิดปัญหาพนักงานจะมีความ

ยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) ที่กล่าวถึงความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เป็นความผูกพันที่พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่าง เช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป และมุมมองที่สอง คือ ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคลากรและองค์กร หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกันโดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กร จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ซึ่งผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน ฉะนั้น การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ดังที่วิภาดา คุปตานนท์ (2551) กล่าวว่า การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (Retaining Employees) มีความสำคัญเนื่องจากการมีอัตราการลาออก หมายถึง การสูญเสียแรงงานและค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงาน ซึ่งนับเป็นต้นทุนที่มีราคาแพง ตัวแปรสำคัญที่ช่วยรักษาให้พนักงานอยู่กับองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่เป็นบวกต่อองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เกิดขึ้นเมื่อการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีการออกแบบงานที่ดีและจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน บทบาทที่มีความสำคัญ ความรับผิดชอบและการก้าวหน้าในการทำงาน การดึงดูดใจพนักงาน (Attracting Employees) เป็นวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถทำเพื่อ

การดึงดูดใจพนักงาน คือ การหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรหลายตัวที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายในการทำงาน (Work Policies) ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การทำงานต่างๆ (Interpersonal Work Relationship) สภาพการทำงาน (Work Condition) การจ่ายค่าจ้าง (Pay) และความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพันของพนักงานเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานแต่มีความมั่นคงกว่า ซึ่งสามารถดูได้จากการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเห็นได้ว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจมีผลในเชิงลบจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงย้ายงานของพนักงาน ซึ่งผลกระทบของความพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อการรักษาสมาชิกภาพในการเป็นพนักงานขององค์กร ได้แก่ การขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจะได้เห็นได้ชัดว่าหากพนักงานในองค์กรไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะหยุดงานได้ และถ้าหากในองค์กรมีพนักงานมีความต้องการในการเปลี่ยนแปลงย้ายงาน (Turnover) จะมีความชัดเจนว่าเรื่องของการขาดงานเกี่ยวกับการที่พนักงานไม่ต้องการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพใจองค์กรนั้นอีกต่อไป อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับทางเลือกของโอกาสในงานอื่นๆ อายุของการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจของพนักงานที่จะลาออกจากการงานในปัจจุบัน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2551) พนักงานที่มีความสุขในชีวิตมีอัตราความพอใจในงานสูง และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงย้ายงานอยู่ในระดับน้อยกว่าพนักงานที่มีความพอใจในงานต่ำและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อมีความไม่พอใจในงานพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็มีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐ หรือธุรกิจเอกชนมีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนรวมกันทำงานอย่างมีน้ำใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า (สำราญ บุญคำโชติ, 2549) ขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงไปด้วย การส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจสูง จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายบริหารงานบุคคล ขวัญกำลังใจมีความสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่พนักงานทุกคน เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย สร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้พนักงานที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ดังที่บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกต่อสิ่งนั้นใน 2 ลักษณะ คือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจ ได้แก่ เจตคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย ได้แก่ การกระทำ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมการกระทำที่มีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะละทิ้ง โยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ได้แก่ มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร มีเจตนารมณ์และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ฉะนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายเชิงปฏิบัติการว่า เป็นความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ได้แก่ เห็นด้วยกับนโยบายเป้าหมายขององค์กร ความภูมิใจที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ได้แก่ มีความเต็มใจ ตั้งใจ เสียสละ และทุ่มเทให้กับงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน โอนย้ายหรือลาออก ได้แก่ 1) ความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ โดยรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร มีอารมณ์ยึดติดกับองค์กร เห็นพ้องกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากเห็นว่าเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 2) ความผูกพันต่อการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความต้องการที่จะรักษาสมาชิกภาพของตนให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และ 3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่และต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เป็นสิ่งจำเป็น เป็นบรรทัดฐานของบุคคลที่ต้องมีความผูกพันกับองค์กรที่ทำงานอยู่ เช่น ความจงรักภักดี ความเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2546) ที่กล่าวว่าจริยธรรมในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงจะมีการยึดติดในงานสูง มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ในการวัดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มักจะมีความเกี่ยวข้องและนำไปอ้างถึงการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน การกำกับมาจากภายในและบุคลิกภาพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากกว่า นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากจริยธรรม

ในการปฏิบัติงานโดยตรงก็พบว่า ผู้ที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงมักจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าคนที่ไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่ำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chen (2009) ที่ได้ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ยี่สุน (2552) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์ การศึกษา เพื่อเปรียบเทียบ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปและข้อเสนอแนะ

แม้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น จะมุ่งเน้นไปที่พนักงานขาย เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้บริโภคมากที่สุด แต่พนักงานทุกระดับของบริษัท ก็มีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรนั้นน่าจะมีประโยชน์อย่างมาก เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบถึงระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน และระดับความผูกพันของผู้ร่วมงานต่อองค์กร ต่องาน และต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ตลอดจนจะได้ทราบว่าพนักงานต้องการอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อผู้วิจัยนำผลการศึกษามาเทียบเคียงกับการบริหารงานด้านบุคลากรของ บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น พบว่าหากพนักงานในบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แต่หากบริษัทไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ พนักงานก็จะลดความพอใจหรือไม่สามารถรักษาซึ่งสภาพการเป็นพนักงานในบริษัทไว้ได้ ซึ่งในส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากการที่พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลทำให้พนักงานไม่อยาก

ปฏิบัติงานในบริษัท ก็จะทำให้โอกาสที่พนักงานลาออกจากบริษัท และหากมีพนักงานมีการลาออกบ่อยครั้ง จะแสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหากเป็นเช่นนี้จะเป็นสัญญาณเตือนให้ผู้บริหารบริษัททราบว่าควรปรับกลยุทธ์ในการสร้างความพอใจ แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อให้บริษัทสามารถรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพของพนักงานในบริษัทต่อไป และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น เท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีผลต่อการบริหารงานภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นการแสดงถึงการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าและมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือเป็นการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดผลดีต่อองค์กรและส่วนรวม ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่เน้นพนักงานชาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานด้านอื่นๆ เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานส่งของ เป็นต้น เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งอื่น ถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอาจมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานชาย ซึ่งจะทำให้สามารถรับทราบความคิดเห็นของพนักงานได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหลายๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากการบริหารองค์กรอย่างมีจริยธรรม มีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ที่วัดอย่างไรเป็นประเด็นที่ต้องสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนและเป็นหลักสากลให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป พนักงานกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของการเตือนสติในการประกอบอาชีพของตนว่าสิ่งใดพึงกระทำสิ่งใดพึงละเว้น ถึงแม้ว่าจริยธรรมองค์กรหรือจริยธรรมในการปฏิบัติงานในสภาวะปัจจุบันอาจจะดูเป็นเรื่องไม่ทันสมัยหรือล้าหลัง แต่ความจำเป็นที่ต้องการให้องค์กรแต่ละแห่งมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ พนักงานในองค์กรจึงต้องมีการปรับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไปสู่แนวคิดใหม่ โดยให้ความใส่ใจในจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือพนักงาน

จะต้องเข้าใจในเรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้

บรรณานุกรม

- กัลยกร คลังสมบัติ. (2551). *จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณพศ ลิทธิเลิศ. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- ณัฐพร ยี่สุน. (2552). *จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์. (2546). *ภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำราญ บุญคำโชติ. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพัฒน์ ศรีสารคาม. (2554). *วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดวูเคชั่น.

Chen, G. et al. (2009). The Motivating Potential of Teams: Test and Extension of Chen and Kanfer's (2006) Cross-Level Model of Motivation in Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 110 (1), 45-55.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.