

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

RELATIONSHIP BETWEEN ETHICS IN ORGANIZATION  
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT  
OFFICER AT THE MINISTRY OF INDUSTRY IN BANGKOK AREA

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร  
Relationship between Ethics in Organization and Organizational  
Commitment of Government Officer at the Ministry of Industry  
in Bangkok Area

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

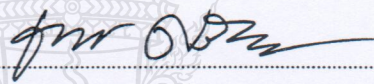
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์นพวรรณ พจน์พิสุทธิพงศ์, Ph.D.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)



กรรมการ

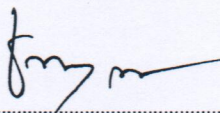
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

นางนงน

กรรมการ

(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิสุทธิพงศ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมในระดับมาก โดยมีคะแนนเท่ากับ 3.56 โดยเฉพาะในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงสุดที่สุด คือ 3.70 ซึ่งสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้วยเช่นกัน ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 3.52 โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงสุดที่สุด คือ 3.66

ส่วนผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทในการบรรจุนงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95% นอกจากนั้นจริยธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยเฉพาะจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

คำสำคัญ : จริยธรรม ความผูกพันต่อองค์กร



<b>Independent Study Title</b>	Relationship between Ethics in Organization and Organizational Commitment of Government Officer at the Ministry of Industry in Bangkok Area
<b>Name-Surname</b>	Miss Natthanan Sapp-In
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Miss Noppawan Photphisutthiphong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between the ethics in organization and the organizational commitment of Department of Industrial Promotion's officers at the Ministry of Industry in Bangkok area by using questionnaire for data collection and statistical analysis.

The results of descriptive statistics show that the officer's perspective of ethics in organization is at good level. In particular, the perspective which is focused on organization has the highest mean score of 3.70, followed by the organizational commitment perspective with the mean score of 3.52. Further, the perspective which is focused on the willingness to work for corporate benefits has the mean score as high as 3.66.

The results of inferential statistics show that the demographic factors which include gender, marital status, educational background, work experience, and work position, influence the officer's organizational commitment at the statistically significant level of 0.05. Moreover, the officer's perspective on the organizational ethics and the officer's organizational commitment are highly correlated at the statistically significant level of 0.01. In particular, the organizational ethics in regard to the justice has the highest correlation to the organizational commitment in regard to the confidence and the corporate values.

**Keywords :** ethics in organization, organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมาก ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันมีค่า รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ให้โอกาสในการศึกษาวิจัยตลอดจนพนักงานสังกัดกรมส่งเสริมเศรษฐกิจ กระทรวงอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้

ขอขอบคุณรุ่นพี่ MGY 54 และเพื่อนร่วมรุ่น MGY 55 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใยเป็นกำลังใจให้ตลอดมานับตั้งแต่เริ่มแรกจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ หากคุณประโยชน์และคุณค่าของค้นคว้าอิสระฉบับนี้บังเกิดต่อผู้อ่าน ผู้ศึกษา ขอมอบแต่ บิคา มารดา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

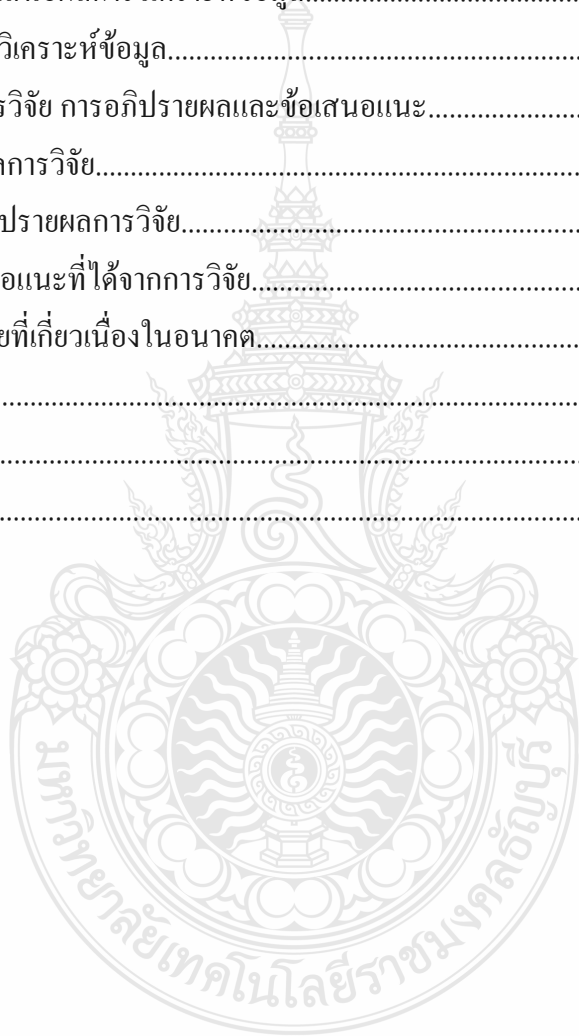
ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 หน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ.....	19
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรมในองค์กร.....	22
2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	43
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	68
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	68
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	73
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	73
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	83





## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence and Webber (2002).....	22
ตารางที่ 3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกประเภทตามการบรรจุงาน.....	37
ตารางที่ 3.2	การประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท์ (Likert Scale).....	38
ตารางที่ 3.3	เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม.....	39
ตารางที่ 3.4	เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient).....	40
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม.....	44
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริม อุตสาหกรรม.....	45
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร.....	48
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน...	49
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดหลักความยุติธรรม..	50
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร.....	51
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	52
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความต้องการคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร.....	53

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศ ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร.....	55
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางอายุ ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร.....	56
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางสถานภาพ ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร.....	57
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร.....	59
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	59
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร.....	60
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร.....	61
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านประเภทในการบรรจุ งานของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร....	63
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ประเภทการบรรจุงานในองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	64

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรในภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	65
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กร โดยจำแนกตาม แนวคิดในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามแนวคิด.....	67



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในองค์กร คุณธรรมในองค์กร จริยธรรมในองค์กรและธรรมาภิบาล.....	27



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จริยธรรม คือ พฤติกรรม กิริยา ที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งบุคคลภายนอกจะให้เห็นและรับรู้ในการประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกแสดงออกมานั้นก็หมายถึงการแสดงให้บุคคลภายนอกได้เห็น ว่าตัวของบุคคลแต่ละคนนั้นมีคุณภาพ มีภาวะความเป็นผู้นำหรือไม่ หรือแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติในหน้าที่การงาน การวางตัวในสังคม ซึ่งหลาย ๆ หน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีการกล่าวถึงความสำคัญทางด้านจริยธรรม เนื่องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ในสังคมจะเห็นได้จากความศีลธรรมและจริยธรรมของสังคมได้เสื่อมโทรมลง ผู้คนล้วนยึดถืออำนาจและแสวงหาผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เข้าหาตัวเองเป็นหลัก การที่จะมีน้ำใจมาช่วยเหลือเกื้อกูลกันก็น้อยลงไปทุกที และสิ่งเหล่านี้จะก่อตัวเกิดขึ้นเป็นปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นกับปัจจุบันลุกลามไปยังอนาคต (กัลยกร คลังสมบัติ, 2551, น. 1) นั่นก็มาจากความเจริญที่เข้ามาโดยเฉพาะด้านสังคมวัตถุที่เพิ่มขึ้น เทคโนโลยีที่มีความสะดวกสบาย ความทันสมัย แต่จิตใจของมนุษย์ไม่ได้พัฒนาหรือเจริญขึ้นเหมือนกับเทคโนโลยีแต่อย่างใดเลย เป็นผลมาจากคนในสังคมเริ่มไม่ใส่ใจ และมองไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรม หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เริ่มเห็นความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานของตน การที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลว ล้วนเกิดมาจากฝีมือของพนักงานในองค์กรแทบทั้งสิ้น หากพนักงานในองค์กรนั้นมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานกันดีอยู่แล้ว ก็จะนำพาให้องค์กรสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอย่างง่ายในเวลาที่ไม่นาน แต่ถ้าหากบุคลากรในองค์กรนั้นไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สิ่งที่จะเกิดขึ้นนั้นล้วนแต่เป็นปัญหาในการทำงานแทบทั้งสิ้น ซึ่งจะเป็นผลก่อให้เกิดความเสียหายเกิดเป็นอุปสรรคอันที่จะทำให้องค์กรล้มเหลว ปราศจากความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี พนักงานที่องค์กรมีอยู่ถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรและหากต้องสูญเสียพนักงานเหล่านี้ที่องค์กรได้ลงทุนไปจากองค์กร ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุด้านดีหรือไม่ดีหรือว่าสาเหตุอะไรก็ตาม ก็จะเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีอยู่ในองค์กรนั้นออกไปด้วยทั้ง ๆ ที่องค์กรยังไม่ได้ผลตอบแทนจากพนักงานเหล่านั้นอย่างคุ้มค่าเลย เพราะฉะนั้นแล้ว ผู้บริหารองค์กรจะต้องคิดคำนึงถึงเรื่องนี้อยู่เสมอ ๆ ว่าควรที่จะปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านจริยธรรมขององค์กรที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างจริยธรรมกับพนักงานให้มีใจรักในต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ รวมถึงการจูงใจพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้

ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่ และสิ่งที่สำคัญอันจะทำให้พนักงานมีใจรักในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรก็คือ “ความผูกพัน” พนักงานต้องมีความผูกพันกับองค์กร ความผูกพันนี้มีเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ห้องค์กรอยู่รอด และเป็นตัวชี้วัดที่ตีผลสำเร็จขององค์กร นั่นก็จะหมายความว่า การเพิ่มประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงาน อันจะนำมาสู่ผลผลิตให้แก่องค์กรต่อไป (สุพัฒน์ ศรีสารคาม, 2554, น. 2-4)

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง และจะต้องรู้ด้วยว่าอะไรที่เป็นปัจจัยอันจะทำให้พนักงานเกิดความรักผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้อยู่คู่กับองค์กร ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันสามารถเพิ่มให้กับพนักงานได้เรื่อย ๆ องค์กรจะต้องพิจารณาปรับปรุงในสิ่งต่างเหล่านี้ด้วย เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและอยู่กับองค์กร ควรจะย้อนไปถึงความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ตามที่ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 45-46) กล่าวไว้ว่าความผูกพันเป็นความรู้สึกที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร นั่นก็คือ การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กร และจะไม่ลาออกจากองค์กรไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม นั้นประกอบด้วยเหตุ 3 ประการ คือ พนักงานมีส่วนร่วมในงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันที่จะทำอยู่กับองค์กรต่อไป นั้น ความสัมพันธ์เหล่านี้จะทำให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติงาน อยากอยู่รวมกันอยากเห็นความสำเร็จของงาน อยากสานความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถ้าหากพนักงานมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลที่ดีต่องานผลงานที่ได้ก็จะติดตามด้วย พนักงานจะเกิดความรักในงานของตนเองเต็มใจจะทำออกมาให้ดีที่สุดส่งผลให้องค์กรเติบโตเร็วงานที่ได้ออกมาแล้วแต่เป็นงานที่ดีมีคุณภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้พนักงานจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร อยากจะเห็นความก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นจะตอบสนองความพอใจให้กับพนักงานได้ในระดับไหน หากองค์กรตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานได้มาก ระดับความผูกพันก็จะมากขึ้น แต่หากองค์กรตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพียงน้อยนิดความ ระดับความผูกพันก็จะลดน้อยลง ซึ่งนั่นก็หมายความว่าได้เกิดช่องว่างที่เรียกว่าความเหินห่างระหว่างองค์กรขึ้น ความไม่พอใจต่างๆของพนักงานก็จะมามากขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร



เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันกับองค์กร และเกิดความภาคภูมิใจที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร อีกทั้งนำความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้มาพัฒนาพนักงานให้มีแนวความคิดที่ดีและอาจจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้นไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประเภทการบรรจุนาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3.2 จริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานภายใต้หน่วยงานของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวนทั้งสิ้น 994 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เดือน สิงหาคม 2556) จึงได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 294 คน โดยจะทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2556

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษารั้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้ ดังนี้  
บุคลากรหรือพนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม  
กระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

องค์กร หมายถึง หน่วยงานภายในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม เขต  
กรุงเทพมหานคร

จริยธรรมในองค์กร หมายถึง บุคลากรจะรู้ได้เองว่าอะไรถูก อะไรผิด พฤติกรรมแบบไหนที่  
ทำได้ แบบไหนที่ไม่สมควรกระทำ โดยที่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้มีในคำสั่งหรือข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์  
อักษร ทั้งนี้ด้านจริยธรรมในองค์กรจะแบ่งเป็นด้านที่มุ่งเน้นองค์กร มุ่งเน้นพนักงาน และมุ่งเน้นหลัก  
ความยุติธรรม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะที่วัดจากการยอมรับ  
เป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการ  
รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- รายได้ต่อเดือน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ประเภทการบรรจุนาน

#### 2. จริยธรรมองค์กรศึกษาตามแนวคิดของ Post, Lawrence and Webber (2002)

โดยแบ่งจริยธรรมองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- (1) แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร (Egoistic)
- (2) แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน (Benevolent)
- (3) แนวคิดหลักของความยุติธรรม (Principled)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

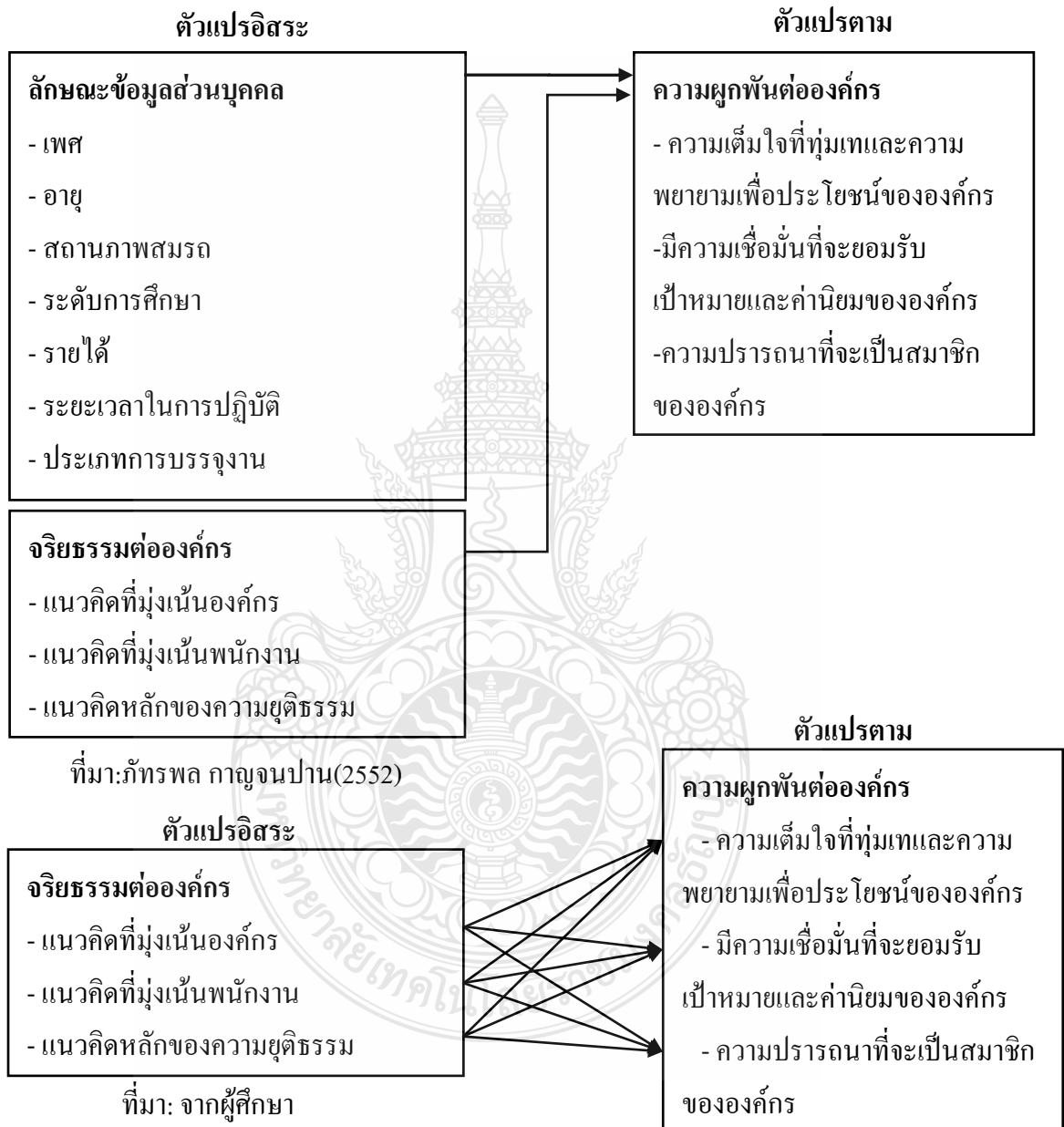
1. ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาตามแนวคิดของ Smith & Porter (1982) โดยได้แบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

- (1) มีความเต็มใจทุ่มเทและพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
- (2) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
- (3) มีความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากหัวข้อต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไปในข้างต้นนั้น สามารถนำมาเขียนแผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

1.7.2 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้เกิดจริยธรรมที่จะปฏิบัติต่อกันและต่อองค์กร

1.7.3 เพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น จริยธรรมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยม ฯลฯ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษา ดังนั้น ในบทที่ 2 นี้จะอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 2.1 หน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (Department of Industry Promotion : DIP) มีชื่อย่อว่า กสอ. ชื่อเดิมคือ กรมอุตสาหกรรม สังกัดกรมพาณิชย์ อยู่กระทรวงเศรษฐกิจ ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบ ณ วันที่ 25 มกราคม 2479

ปัจจุบันนี้ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ถูกแต่งตั้งให้เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม การจัดตั้งขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาภาคอุตสาหกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในประเทศจะพัฒนาด้านการสนับสนุน ส่งเสริม รวมถึงพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจชุมชน เครือข่ายผู้ให้บริการธุรกิจอุตสาหกรรมในสาขาต่าง ๆ รวมถึงดำเนินการยกระดับเพิ่มขีดความสามารถของการประกอบการที่เป็นเลิศ ด้วยนวัตกรรม การเพิ่มพูนองค์ความรู้ ภูมิปัญญา และธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อเสริมสร้างระดับมาตรฐานของการผลิตให้ยั่งยืน และมีศักยภาพในการแข่งขันกับตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ โดยที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีทำหน้าที่เสริมและพัฒนาด้วยรูปแบบการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ การฝึกอบรม การบ่มเพาะธุรกิจให้เข้มแข็ง การเชื่อมโยงธุรกิจให้เข้ากัน การทดสอบวิเคราะห์วัตถุดิบผลิตภัณฑ์ทางกายภาพและเคมี การพัฒนาระบบการผลิตให้ได้ผลผลิตที่น่าพอใจ การพัฒนารูปแบบของตัวผลิตภัณฑ์และรูปแบบของบรรจุภัณฑ์ การจัดแสดงนิทรรศการ และจัดร้านแสดงสินค้าที่เกิดขึ้นให้เข้าสู่ระบบช่องทางจำหน่ายทางการตลาดในประเทศและต่างประเทศ โดยมีหน่วยงานภายใต้สังกัดทั้งสิ้น 11 หน่วยงาน ได้แก่

2.1.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน (Internal Audits Unit : IAU) มีตัวย่อเรียกว่า ดสน.กสอ. มีหน้าที่ทำการตรวจสอบและให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องของการปฏิบัติงานทุกหน่วยภายใต้กรมส่งเสริม



อุตสาหกรรม ซึ่งหมายรวมถึงส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานที่ถูกดูแลและได้รับความเป็นอิสระ และได้รับความเป็นกลางอย่างยุติธรรม โดยกลุ่มตรวจสอบภายในจะรายงานผลการตรวจสอบ รวมถึงข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบ ระเบียบ แบบแผนของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของกรมบัญชีกลางด้วย

2.1.2 สำนักบริหารกลาง(Bureau of General Administration:BOGA)มีตัวย่อเรียกว่า สบก.กสอ. มีหน้าที่ทำเกี่ยวกับ การบริหารงานในเรื่องทั่วไปของ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม การอำนวยความสะดวกให้ในเรื่องงานการเงิน งานด้านบัญชี งานงบประมาณ งานพัสดุ อาคารสถานที่ ดูแลเรื่องยานพาหนะ งานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาข้าราชการ เสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรมงานบริหารเงินทุนหมุนเวียนที่ส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวและงานหัตถกรรมที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2.1.3 สำนักบริหารยุทธศาสตร์ (Bureau of Strategies Management :BSM) มีตัวย่อเรียกว่า สบย.กสอ.มีหน้าที่เป็นแกนกลางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จัดทำแผนงาน/โครงการของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ จัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนงบประมาณประจำปี กำกับดูแลติดตามเรื่องผลการดำเนินงานและสนับสนุนระบบสารสนเทศ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) สนับสนุนการให้บริการข้อมูลและคำแนะนำแก่ธุรกิจอุตสาหกรรม

2.1.4 สำนักพัฒนาผู้ประกอบการ (Bureau of Entrepreneurship Development : BED) มีตัวย่อเรียกว่า สพก.กสอ. มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้า พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาผู้ประกอบการให้มีความเหมาะสมกับประเภทของอุตสาหกรรม สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสร้างธุรกิจใหม่ด้วยนวัตกรรม ให้มีความเข้มแข็งสามารถที่จะแข่งขันได้ในตลาดของระบบเศรษฐกิจสากล สร้างสังคมผู้ประกอบการด้วยวิธีที่กระตุ้นจิตสำนึก รวมไปถึงการพัฒนาระบบบ่มเพาะผู้ประกอบการ

2.1.5 สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม (Bureau of Industrial Management Development : BIMD) มีตัวย่อเรียกว่า สพจ.กสอ. มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบการ เชื่อมโยงด้านการค้าให้ไปสู่ในระดับสากล สามารถเพิ่มผลผลิตและสร้างนวัตกรรมให้กับวิสาหกิจด้วยวิธีการเรียนรู้ สร้างระบบของกิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ ในด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งจะเป็นการลดความสูญเสียและสามารถพัฒนาการประกอบการด้วยตนเอง

2.1.6 สำนักพัฒนาหน่วยบริการอุตสาหกรรม (Bureau of Service Providers Development: BSPD) มีตัวย่อเรียกว่า สพบ.กสอ. มีหน้าที่คอยส่งเสริมสนับสนุนงานพัฒนาการบริการธุรกิจ

อุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างเข้มแข็ง เสริมสร้างสมรรถนะของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) อุตสาหกรรมชุมชน การทำรูปแบบกลไกในการพัฒนาหน่วยบริการธุรกิจให้มีศักยภาพ รวมถึงการจัดทำมาตรฐานและฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยบริการธุรกิจอุตสาหกรรม

2.1.7 สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน (Bureau of Supporting Industries Development : BSID) มีตัวย่อเรียกว่า สพส.กสอ. มีหน้าที่ยกระดับความสามารถของธุรกิจในการส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ ดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรและผู้ประกอบการ พัฒนาศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งจัดอยู่ในประเภทอุตสาหกรรมสนับสนุนให้ก้าวไปสู่ระดับสากล ได้แก่ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องจักร อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ งานโลหะ งานพลาสติก และงานแม่พิมพ์ เป็นต้น

2.1.8 สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา (Bureau of Industrial Sectors Development : BISD) มีตัวย่อเรียกว่า สพข.กสอ. มีหน้าที่ศึกษาวิจัยการพัฒนาเทคโนโลยีกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปให้สามารถนำไปใช้ต่อยอดในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในภาคการผลิต พัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมให้มีความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งจะนำไปสู่การเชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรม อันได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องประดับและอัญมณี เครื่องหนัง รองเท้า และเครื่องเรือน

2.1.9 สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมาย (Bureau of Targeted Industries Development : BTID) มีตัวย่อเรียกว่า สพป.กสอ. มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการให้บริการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อช่วยลดต้นทุนในการผลิตให้น้อยลง ส่งเสริมในเรื่องของการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยี (Software) การพัฒนาบุคลากร (People Ware) ให้ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ กับโรงงานต้นแบบที่ได้รับมาตรฐานในระดับสากล อนุรักษ์พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพ และช่วยสร้างมูลค่าของอุตสาหกรรมเกษตรให้ได้มาตรฐานสากล

2.1.10 สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมชุมชน (Bureau of Community Industries Development : BCID) มีชื่อย่อเรียกว่า สพช.กสอ. มีหน้าที่ทำการวิเคราะห์นำเสนอข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายช่วยส่งเสริมอุตสาหกรรมชุมชน ช่วยค้นหา เก็บรวบรวมองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น สืบสานอนุรักษ์วิถีชุมชน และนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีเอกลักษณ์ (Uniqueness) ของชุมชน พัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2.1.11 ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคที่ 1-11 (Industry Promotion Center) มีหน้าที่กำหนดแผนการปฏิบัติการ ส่งเสริม พัฒนา ให้บริการอุตสาหกรรมในระดับภูมิภาค ประสานงานและดำเนินการตามนโยบาย ปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมของ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้เหมาะสมกับผู้ประกอบการ นอกจากนี้ยังได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรมในองค์กร

คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำว่า จริยะ ซึ่งมีความหมายว่า ความประพฤติดีหรือกริยาที่ควรประพฤติปฏิบัติ ส่วนคำว่า “ธรรมะ” มีความหมายว่า คุณความดี เมื่อนำสองคำมารวมกันเป็นคำว่า “จริยธรรม” จึงหมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ดีงามซึ่งจริง ๆ แล้วจริยธรรมมีความหมายหลายแบบ โดยมีผู้ศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ดังนี้

Piaget (1960 อ้างใน สุพรรณยา พิศาลบุตร, 2551, น. 5) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง องค์ประกอบที่บุคคลล้วนยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดีงาม

Post, Lawrence & Webber (2002 อ้างใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง แบบแผนที่ถูกต้อง การกระทำที่ถูกต้อง และจริยธรรมยังเป็นเครื่องนำทางที่จะนำไปสู่หลักของความประพฤติที่ดีงามถูกหลักศีลธรรม ซึ่งมีแนวคิดอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ด้านการสนใจตัวเอง ด้านการสนใจผู้อื่น และด้านหลักความยุติธรรม ซึ่งแสดงนัยสำคัญว่า บุคคลควรเคารพจริยธรรมของตนเอง เคารพบรรทัดฐานของกลุ่มตลอดจนเคารพกฎหมายของสังคมด้วย

### ตารางที่ 2.1 แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence and Webber (2002)

บรรทัดฐานด้านจริยธรรม	การมุ่งเน้นไปในสิ่งที่สนใจ		
	บุคคล	องค์กร	สังคม
แนวคิดที่มุ่งเน้นตนเอง	สนใจตัวเอง	สนใจองค์กร	เน้นประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ
แนวคิดที่มุ่งเน้นบุคคลอื่น	การมีมิตรภาพ	อยากทำงานเป็นทีม	ความรับผิดชอบต่อสังคม
หลักของความยุติธรรม	การมีศีลธรรมส่วนบุคคล	การปฏิบัติตามกฎขององค์กร	เน้นกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้ในอาชีพ

ที่มา : ภัทรพล กาญจนปาน (2552)

จริยธรรม (Ethics) เป็นหลักประพจน์ที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับหลักของศีลธรรมทางพุทธศาสนา ที่ทำให้เกิดความสงบสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีจริยธรรมแล้วจะเป็นผู้ที่รู้จักไตร่ตรองได้เองว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำจริยธรรมที่กล่าวมานี้ยังรวมถึงจรรยาบรรณ ของผู้ที่ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณของข้าราชการ ที่ประกอบไปด้วยหน้าที่ตามตำแหน่ง และหน้าที่ของผู้ที่ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของจริยธรรมจะก่อให้เกิดความเจริญและความสงบสุขในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน (สันทัต ศรศิวณิช, 2552)

จริยธรรมในการทำงาน คือ เป็นระบบการทำความคิดและละเว้นความชั่ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ปฏิบัติ สถานการณ์การที่ต้องทำงาน กระบวนการทำงานและผลงานตลอดจนผู้รับผลประโยชน์หรือผู้เสียประโยชน์จากการกระทำนั้น ๆ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538)

นอกจากนั้น นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรมอยู่ในขอบข่าย 3 ประการ กล่าวคือ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549)

1) จริยธรรมที่คิดหาเหตุผลมาช่วยในการตัดสินใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งนั้น ๆ

2) จริยธรรมที่รู้สึกทางจิตใจ จริยธรรมข้อนี้จะเป็นการศึกษาค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกไม่ชอบที่เกิดจากบุคคลนั้น

3) จริยธรรมที่แสดงออกมามีภายนอก คือ การศึกษาในส่วนที่เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เป็นต้น

ชัยพร วิชชาวุธ (2552) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมในระบบจรรยาข้าราชการถือเป็นหลักการ (Principle) ที่บุคคลควรยึดถือและพึงระลึกไว้เสมอในการตัดสินใจกระทำการใดการหนึ่งซึ่งควรไตร่ตรองนึกถึง ความถูกต้อง-ผิด ความดี-ความเลว ควรกระทำ-ไม่ควรกระทำกับพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีจริยธรรมก็จะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

1) เกิดเป็นความน่าเชื่อถือ (Credit)

2) พนักงานเกิดความทุ่มเท ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการผลิตและเป็นบริการที่ออกมาดี

3) เกิดภาพลักษณ์ที่ดี เป็นผลมาจากความรู้สึกที่มีคุณค่าต่อองค์กรที่ได้ใช้บริการอย่างไรก็ตามจริยธรรมของแต่ละตัวบุคคลนั้นอาจถูกกำหนดด้วยกฎหมายหรือความเชื่อและค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ ได้

สิวลี ศิริไล (2544) กล่าวว่า จริยธรรมในองค์กร (ethical in organization) หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลในหน่วยงานที่อยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกร่วมกันที่เคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน ขอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นมิตร ใช้คำพูดในทางสร้างสรรค์มุ่งวัตถุประสงค์ส่วนรวมของหน่วยงานเป็นหลัก มีจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน และร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาของการทำงานที่เกิดขึ้น

สันทัด สะศิวนิช (2552) กล่าวว่า จริยธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรขององค์กรควรจะคำนึงถึงจริยธรรมที่ควรจะทำถือเป็นหลักปฏิบัติ ดังนี้

- หลักจริยธรรมไทยในฐานะองค์กรของไทยสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือเกียรติภูมิและเอกลักษณ์ของไทย

- หลักจริยธรรมสากล ในสังคมโลกนั้น ประเทศต่าง ๆ ได้มีการให้ความร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกันดังนั้น ประเทศไทยไม่ได้อยู่ในสังคมโลกอย่างโดดเดี่ยวทำให้บางเรื่องจำเป็นต้องนำหลักปฏิบัติแบบมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักปฏิบัติแบบไทย ให้มีความเหมาะสมที่สุดและสามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งหลักจริยธรรมสากลในองค์กรที่พิจารณาโดยใช้แนวคิดจากคุณสมบัติของทุกคนที่ปรารถนาจะได้จากผู้เป็นบุคลากรในองค์กร มีส่วนประกอบดังนี้

- สิ่งที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้บุคลากรขององค์กรมีไว้เป็นคุณสมบัติประจำตัว

- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| (1) มีความรับผิดชอบ      | (2) มีความสุจริต            |
| (3) มีวินัย              | (4) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ |
| (5) ความเชื่อมั่นในตนเอง | (6) มีการควบคุมตนเอง        |
| (7) มีคุณพินิจที่ดี      | (8) มีจิตใจที่เปิดกว้าง     |

- สิ่งที่อยู่ได้บังคับบัญชาปรารถนาจะได้จากผู้บังคับบัญชา

- (1) มีความเคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (2) มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
- (3) มีความเป็นธรรม
- (4) มีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
- (5) มีความสามารถในการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
- (6) มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยผลงาน
- (7) มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
- (8) มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร
- (9) มีอัธยาศัยและมีมารยาท

(10) มีความกล้าในการตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของตนเอง

- สิ่งที่เพื่อนร่วมงานต้องการจากกันและกันซึ่งถ้าปฏิบัติได้จะมีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ โดยเน้นผลงานของหมู่คณะขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งจะบันทึกลงงานขององค์กรมีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

(1) ความร่วมมือ

(2) ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

(3) ความเคารพนับถือในกันและกัน

(4) ความเอื้อเฟื้อและความมีน้ำใจต่อกัน

(5) ความมีใจที่เปิดกว้าง รับฟังซึ่งกันและกัน

(6) ความถ่อมตน

(7) มีสำนึกในการปฏิบัติและรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตน

เมื่อร่วมปฏิบัติงานกับผู้อื่น

- สิ่งที่คุณคาดหวังนอกปรารภจะ ได้รับจากผู้ให้บริการขององค์กร

(1) มีความเคารพนับถือผู้อื่นพอสมควร

(2) มีความเต็มใจที่จะให้บริการอย่างโปร่งใส

(3) มีความเป็นธรรม

(4) มีน้ำใจต่อผู้ที่มาติดต่อหรือขอรับบริการ

(5) มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

(6) รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อหรือขอรับบริการ

นอกจากนั้น แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร ก็ยังมีส่วนที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับแนวคิดอื่น ๆ เช่น

ค่านิยมองค์กร (Corporate Values) มีความหมายว่าเกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา นอกจากค่านิยมจะเป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ค่านิยมยังมีประโยชน์อื่น ๆ อีกได้แก่ทำให้บุคคลรู้ว่า องค์กรคาดหวังอะไร ผลงานแบบใดด้วยวิธีการใดช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงานช่วยทำให้บุคคลมีแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง วิธีแห่งการดำเนินชีวิตการทำงานของตน ซึ่งอยู่ร่วมกันในองค์กรหนึ่งองค์กรใดโดยเฉพาะ ซึ่งวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นถึง



พฤติกรรมของการแสดงออกของคนในองค์กรที่สะท้อนถึงความเชื่อร่วมกันของคนในองค์กร และแสดงถึงความต่อเนื่องของประเพณีที่คนในองค์กรกระทำร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลที่ได้มาจากค่านิยมของคนในองค์กร

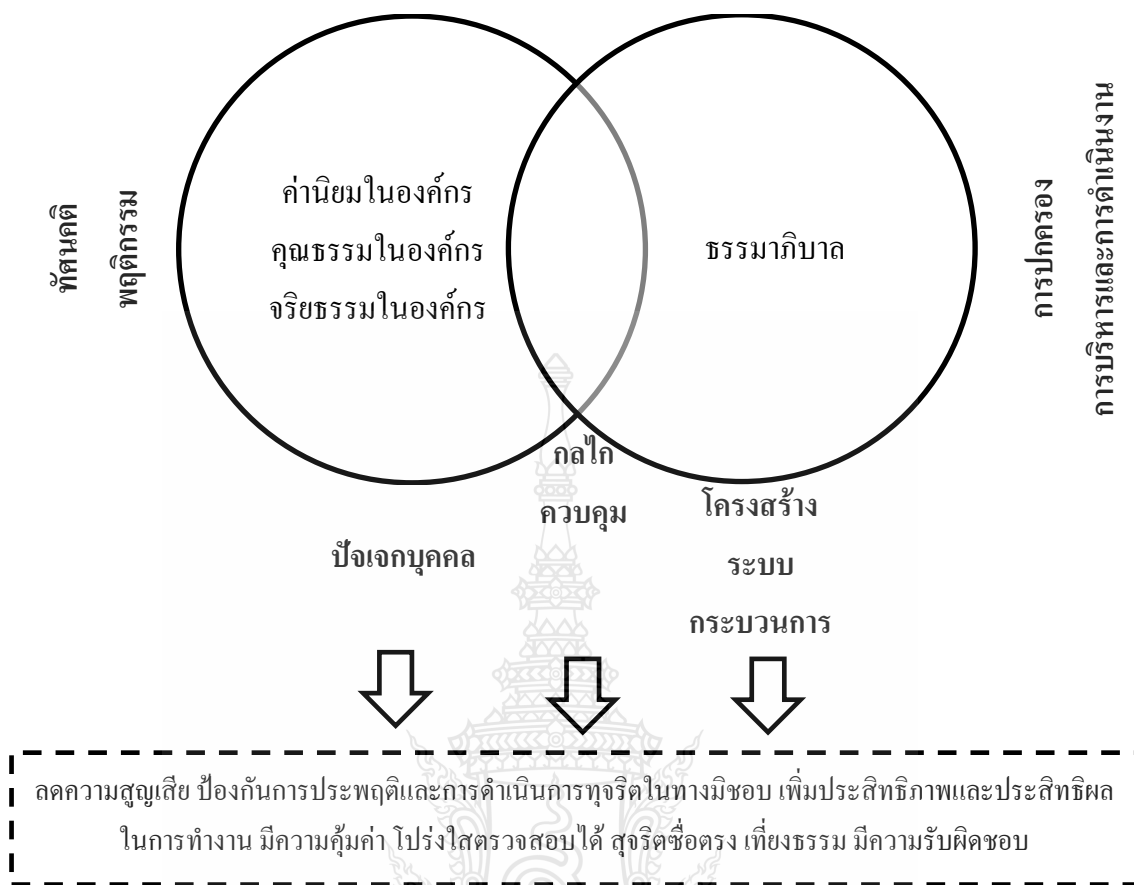
- ความเชื่อ (Beliefs) หมายถึงข้อสรุปของสมาชิกองค์กรจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ต่อพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นความจริงหรือไม่เป็นความจริง

- บรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานของพฤติกรรมที่คนกลุ่มหนึ่ง หรือส่วนใหญ่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม โดยพฤติกรรมนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า ในสถานการณ์นั้น ๆ บุคคลควรปฏิบัติเช่นใดบ้าง ซึ่งพฤติกรรมจะอยู่ในแนวปฏิบัติเดียวกันคือการประพฤติปฏิบัตินั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น ดังนั้น ส่วนใหญ่แล้วปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มกับองค์กรมักจะเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของกลุ่มไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

- พฤติกรรม (Behavior) หมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง คนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติในลักษณะเดียวกันอย่างสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาหนึ่ง

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือหาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศิลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวไปในข้างต้น แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรและค่านิยมขององค์กรจะเป็นลักษณะที่ขึ้นกับปัจเจกบุคคล ซึ่งปัจเจกบุคคลนั้นจะมีทัศนคติ เจตคติ การประพฤติปฏิบัติอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับตัวปัจเจกบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่แวดล้อมเช่น วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อ บรรทัดฐานกลุ่ม ในทางตรงข้ามธรรมาภิบาลกลับเป็นโครงสร้างระบบหรือกระบวนการในการปกครอง การบริหาร การจัดการควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามครรลองคลองธรรมซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 2.1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในองค์กร คุณธรรมในองค์กรจริยธรรมในองค์กรและธรรมาภิบาล

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าแต่ละแนวคิดมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า จริยธรรมในองค์กร คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ความเป็นผู้มีปัญญา มีเหตุผลทำให้มนุษย์มีเหตุผล รู้จักไตร่ตรองแยกแยะ ความดี-ความชั่ว ความถูก-ความผิด อะไรควร-อะไรไม่ควร ทำให้เกิดการควบคุมตนเองและกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดด้านจริยธรรมของ Post, Lawrence and Webber (2002) ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสนใจตัวเอง (2) ด้านการสนใจผู้อื่น และ (3) ด้านหลักความยุติธรรมมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

พรพรรณ ศรีรังวงศ์ (2541, น. 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติด้านบวกที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตัวเอง การทำงานทำอย่างเต็มที่โดยมีความคาดหวังใ้ห้องค์กรและตนเจริญก้าวหน้าและไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะชักจูงหรือจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม

Baeker (1960 อ้างใน สิริมา ศรีสุภาพ, 2545, น. 64) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคคลนั้นนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับองค์กรมีกิริยาหรือการกระทำและพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้น เสมือนเป็นการลงทุนกับองค์กรนั้น ซึ่งทุนนั้นเรียกว่า “Side - Bet” เช่น ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพ รวมถึงประสบการณ์ เป็นต้น บุคคลที่ทำงานก็คาดหวังผลตอบแทนที่ได้จากองค์กร ดังนั้น ความผูกพันขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่บุคคลนั้นจะได้รับว่าเพียงพอกับคุณภาพชีวิตที่เขาได้ลงทุนลงไปหรือไม่

Stephen P. Robbins (1993 อ้างใน ชาญวุดิ บุญชม, 2553, น. 18) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันตนเองกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กรใดองค์กรหนึ่งจะมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กรนั้นไว้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมกับองค์กรก็ย่อมมีแนวโน้มสูงขึ้นด้วยนั้นหมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นกับงานใดงานหนึ่งก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ในขณะที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงนั้น แสดงนัยสำคัญถึงความผูกพันกับองค์กรที่เป็นหน่วยงานที่จ้างให้ทำงานเท่านั้น

Smith & Porter (1982 อ้างใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2552, น. 42) กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรว่า ความผูกพันที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรที่เชื่อมโยงกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งหมด รวมถึงความพอใจที่พนักงานมีต่องาน พนักงานมีทัศนคติที่เป็นบวกมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรเติบโตไปข้างหน้า พนักงานเหล่านั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงและจะแสดงออกถึงพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยที่มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเสียสละและอุทิศตนในการทำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป โดยที่มีความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับผู้อื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

Meyer & Akkeb (1993 อ้างใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2551, น. 18) ได้ทำการศึกษาเรื่องของความผูกพันขององค์กรในด้านที่เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติซึ่งเป็นภาวะทางจิตใจของบุคคลต่อองค์กร ภาวะที่กล่าวถึงนี้มีองค์ประกอบ 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ด้านจิตใจ ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งได้ให้รายละเอียดที่เป็นความหมายของความผูกพันองค์กรแต่ละด้านไว้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่พนักงานจะมีต่อองค์กรว่าเป็นตนเองมีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและได้มีส่วนร่วมมีส่วนร่วมกับองค์กร

2) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่พนักงานได้รับจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร และเพียงพอกับการใช้ชีวิตของพนักงาน

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรเมื่อเขาได้เข้าทำงานในองค์กรนั้นแล้ว ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น นั่นคือความเหมาะสมรวมถึงความถูกต้องที่เป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรต้องปฏิบัติต่อกัน

สมาชิกขององค์กรแต่ละคนจะมีความรู้สึกผูกพันที่แตกต่างกันในแต่ละด้านจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์และความพร้อมทางสภาวะทางจิตใจของแต่ละคน เช่น พนักงานมีความรู้สึกที่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนี้อย่างมาก อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะงานที่ชอบ ทำให้เขาเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรแห่งนี้จนไม่สามารถที่จะจากไปได้

Buchanan (1974 อ้างใน ชวนชม กิจพันธ์, 2553, น. 14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร นั้นจะมีลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ขอมรับในค่านิยมขององค์กร มีเป้าหมายรวมกัน และเต็มใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ผู้ปฏิบัติงานแสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามหน้าที่หรือบทบาทของที่เขาได้รับ โดยมีความสอดคล้องกับองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความผูกพัน และจงรักภักดีอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ต่อไป

Frankin (1971 อ้างใน สมนึก ชาญกิจ, 2554, น. 301) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอด เชื้อเพลิงตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ประพฤติดนตามกฎระเบียบขององค์กร

จากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้กล่าวไปในข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และพนักงานก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดของ Smith & Porter (1982)

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล จริยธรรม การปฏิบัติในหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนแล้วแต่ส่งผลให้บุคคลภายนอกเรียกสิ่งเหล่านี้ว่าภาพลักษณ์ขององค์กร องค์กรในสายตาคูคนทั่วไปนั้นจะดีหรือไม่ดีเพียงใด สิ่งเหล่านี้บุคคลในองค์กรเป็นผู้สร้างขึ้น ด้วยเหตุนี้เราจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจากงานวิจัยและการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรและความผูกพันขององค์กร ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความหมายในเรื่องราวที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันออกไป ดังนี้

สาคร กองวงศ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ชายมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ในโรงเรียนประถมศึกษาจากภาพรวมทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูง ได้ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมกับพนักงานในสังกัด เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ได้รับการพัฒนาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ ความขยัน และด้านปัญญาตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมด้านปัญญาให้สูงขึ้น ไปอีก

นอกจากนี้แล้วควรได้รับการส่งเสริมให้มีการดึงเอาศักยภาพของบุคคลแต่ละคนออกมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด นอกจากนั้นการแก้ไขปัญหาคณธรรม จริยธรรมโดยการร่วมมือกันของบุคคลหรือทั้งระบบ เป็นความคิดเห็นของผู้บริหารที่เห็นตรงกันมากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้นอุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การขาดงบประมาณสนับสนุนในเรื่องปัญหาเศรษฐกิจ ความเจริญด้านวัตถุ ทำให้ผู้บริหารหลงกระแสความเจริญ ส่วนเรื่องของการส่งเสริมแนวทางบริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมและสัมมนาทุกปี เพื่อจะได้เป็นการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม สุดท้ายผู้บริหารเองก็ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และควรกำหนดมาตรฐานการติดตามผลเป็นประจำทุกปีเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

จากรุวรรณ โหรา (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประชุมปรึกษาหารือเสนอความคิดเห็นและสรุปผลให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด และในการปฏิบัติงานต้องมีอิสระในการปฏิบัติงานคือได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาทั้งในด้านของการรับผิดชอบต่องานที่ทำ การทำให้งานประสบผลสำเร็จการทำงานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการรับผลตอบแทนและรางวัลอื่น ๆ

บงกช สุทัศน์ ณ อยุธยา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “การแก้วิกฤตการณ์โลกด้วยจริยธรรมของนักการเมือง” พบว่า จากสภาพความเป็นจริงของสังคมโลกในปัจจุบัน พบว่า ตามทฤษฎีนักการเมืองคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารประเทศชาติ แต่ปรากฏว่านักการเมืองส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรให้เหมาะสม มีการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนั้นการจัดสรรนักการเมืองจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะจัดสรรให้เหมาะสมแก่หน้าที่ตามความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าในการเป็นนักการเมืองนั้นมีตำแหน่งมากมาย และแต่ละตำแหน่งก็ดูแลรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น การที่จะทำให้การจัดสรรบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้มีอำนาจสูงสุดควรมีการวิเคราะห์พิจารณาในขีดความสามารถและการปฏิบัติตัวของนักการเมืองนั้น ๆ ว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมเพียงใด

สันติ บางอ้อ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันของบุคคลในองค์กรในการทำงานและจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางร่างกาย ขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอกคือสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ตัวบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีหรือไม่ดี หากสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี บุคคลเหล่านั้นก็ไม่



อยากจะทำปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุนี้ก็จะส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากสิ่งแวดล้อมดี บุคคลเหล่านั้นก็พร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจทุกอย่างจะทำให้ผลประโยชน์ขององค์กร มีความหวังว่าจะเห็นองค์กรประสบความสำเร็จและผลที่ตามมาจะทำให้มีความสุขในการทำงานทำให้ งานออกมาประสบผลสำเร็จดี

ฉัฐกฤตา จันทา (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาจริยธรรมทางธุรกิจ ของผู้บริหารรุ่นใหม่ และความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสียทางธุรกิจ ศึกษาเฉพาะ ผู้บริหารที่ศึกษาในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้บริหารรุ่นใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาทางด้านจริยธรรมทางธุรกิจในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจต่อพนักงานในระดับสูงที่สุด และการรับรู้ปัญหาด้านจริยธรรมทาง ธุรกิจ และความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจต่อหน่วยงานของราชการนั้นจะอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2) ผู้บริหารรุ่นใหม่ส่วนใหญ่จะมีปรัชญาด้านจริยธรรมในทางธุรกิจเป็นไปใน แนวทางอรรถประโยชน์นิยม

3) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารรุ่นใหม่ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่าง กันจะมีการรับรู้ปัญหาทางด้านจริยธรรมในทางธุรกิจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจกับผู้มีส่วน ได้เสียแตกต่างกันในบางด้าน

4) ปรัชญาจริยธรรมในทางธุรกิจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ปัญหา ทางด้านจริยธรรมในทางธุรกิจด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย

สุทธิพงศ์ จงวัฒนา (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพของการปฏิบัติงานในเรื่องของ การส่งเสริมคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษาทั้ง 2 เขตรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมโดยตรง การบูรณาการกับวิถีชีวิตทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน และการจัดการเรียนการ สอน ตามลำดับ 1.1) เมื่อแบ่งออกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็น ต่อการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนใน สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบูรณาการกับวิถีชีวิตทั้ง ในและนอกโรงเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมได้โดยตรง การจัดการเรียน การสอน ตามลำดับ 1.2) เมื่อแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่การ ปฏิบัติงานในด้านของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนโดยรวม ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบูรณาการกับวิถีชีวิตทั้งในและ

นอกโรงเรียน การจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมโดยตรง และการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อนักเรียนในสถานศึกษา ทั้ง 2 เขตไม่แตกต่างกัน

คณพศ สิทธีเลิศ (2548, น. 7-9) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในเรื่องของ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและพนักงานที่มีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานแล้วนั้น จะส่งผลให้พฤติกรรมหรือความประพฤตินั้นเป็นที่ยอมรับได้ในสังคมมีความไว้วางใจจากองค์กรรวมถึงประชาชนทั่วไป ดังนั้นการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับงาน ผู้บริหารและพนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในงานของตน ไม่ให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อนหรือเป็นสิ่งที่ผู้อื่นยอมรับไม่ได้ แต่ถ้าหากเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับได้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันกับทุกคน ทุกคนมีความสุขไปพร้อม ๆ กัน นั้นแล้วองค์กรก็จะพบกับความเจริญทางสังคมนวมถึงความเจริญต่อประเทศชาติด้วย

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น. 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและผลการดำเนินงานของพนักงานในสังกัดการประปานครหลวง โดยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 381 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานของการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยด้านความยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านความยุติธรรมจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดข้อพิพาท โต้แย้งและช่วยลดปัญหาได้ เมื่อวิเคราะห์แนวคิดจริยธรรมแต่ละด้าน พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และด้านภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2546, น. 23) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะหากพนักงานมีคุณภาพที่ดี พนักงานก็จะรักและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับจริยธรรมด้วย ส่วนเรื่องของความผูกพันที่วัดได้จากการปฏิบัติงานนั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการวัดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้คนเกิดความทะเยอทะยานในการทำงานในระดับมาก และเป็นกำลังใจที่เกิดขึ้นจากตัวเองที่ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีความสุขคือ ผู้ที่มีจริยธรรมในการ

ปฏิบัติงาน และคนที่ไม่มีจริยธรรมจะเกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่องานที่ได้ปฏิบัติงาน และผลของงานที่ปฏิบัตินั้นจะดีกว่าคนที่ไม่มีจริยธรรมหรือผู้ที่มีจริยธรรมน้อย

วิศิรา เชนาค (2554, น. 60) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของวิศวกร ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในการทำงานของวิศวกรในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมาก ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกรอยู่ในระดับสูง ส่วนเรื่องของภาวะวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ เพศ สถานภาพ และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับ จริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกลับให้ผลในทางตรงข้ามนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่เก็บมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ในด้านการดำรงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สุดท้ายเมื่อมองในภาพรวมจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันองค์กร พบว่า จริยธรรมในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐพร ยี่สุน (2552, น. 65) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสยามอะไหล่ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด พบว่าจริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 84 คน

อำนาจ ยิ้มซ้อย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาแรงงานต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง พบว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นของลูกจ้างรับเหมาในบริษัทผู้ว่าจ้างเกิดจากความคิดส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันที่รู้สึกว่าจะอยู่กับบริษัทต่อไป และ (3) ความผูกพันด้านมาตรฐานที่เท่าเทียมกันทางสังคม

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยด้านพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในงาน (2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสในการพัฒนาความสามารถให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม คำนี้ถึงสิทธิของพนักงาน มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานที่ทำ มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อช่วยเหลือสังคม จากการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพกับความผูกพันองค์กรจะมีปัจจัยหลัก ๆ อยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความสมดุลกันระหว่างเรื่องงานและเรื่องชีวิตส่วนตัว และ (2) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับ

ปานกลางมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ (1) ความมั่นคงและความก้าวหน้า (2) สิทธิต่าง ๆ ของพนักงานที่ควรจะได้รับ (3) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และ (5) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ส่วนปัจจัยด้านเพศและตำแหน่งงานนั้นพบว่าไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จันทิมา ชื่นอารมณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามกลับพบว่าลักษณะภายนอกที่ทำงานอื่น ได้แก่ สภาพแวดล้อมจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะที่เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน งานที่ทำจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน จะไม่มีการปิดกั้นความคิด มุ่งเห็นผลสำเร็จของงานนั้น ส่วนลักษณะขององค์กรและลักษณะของประสบการณ์นั้นจะมีผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะอธิบายถึงวิธีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาในหัวข้อเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานภายใต้หน่วยงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวนทั้งสิ้น 944 คน

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนแล้ว คือ บุคคลที่ทำงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (บุญธรรม กิตปรีดาบริสุทธิ์, 2543) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $n$  แทน จำนวนตัวอย่าง  
 $N$  แทน จำนวนประชากร  
 $e$  แทน ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

$$\text{จะได้ } n = \frac{944}{1 + [944 \times (0.05^2)]} = 280.95 \text{ คน}$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 280 คน โดยสำรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 14 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดของตัวอย่างทั้งหมด คือ 294 คน แล้ว นำขนาดตัวอย่างนั้นมาคำนวณขนาดตัวอย่างโดยแบ่งประเภทของการบรรจุนขององค์กร โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

(Proportional stratified sampling) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของการบรรจุนาน โดยใช้สมการ (3.2) ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทการบรรจุนาน} = \frac{\text{จำนวนประชากร (จำแนกประเภทของพนักงาน)} * \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกประเภทตามการบรรจุนาน

ประเภทการบรรจุนาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มอย่าง
ข้าราชการ	323	101
พนักงานราชการ	203	63
ลูกจ้างประจำ	148	46
ลูกจ้างเหมาบริการ	270	84
รวม	944	294

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากผลตามตารางที่ 3.1 นั้นจึงนำแบบสอบถามไปสู่ผู้ตัวอย่างแบบ Convenient Sampling ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกทั้งหมดเป็น 3 ตอน

3.2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานภายใต้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทการบรรจุนาน เป็นสำรวจแบบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

3.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจริยธรรมในองค์กรผู้ศึกษาได้ทำการดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของภัทรพล กาญจนปาน (2552) ซึ่งนำมาจากแนวคิดของ Post, Lawrence & Webber (2002) ซึ่งประกอบไปด้วย ภาพรวมของจริยธรรมในองค์กร มุมมองด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน จริยธรรมด้านการกำหนดระเบียบขององค์กร ซึ่งมีคำถามทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะใช้การวัดค่าของลิเคอร์ท (Likert Scale) ที่ประเมินค่าไว้ 5 ระดับ

3.2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ทำการดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของภัทรพล กาญจนปาน (2552) ซึ่งนำมาจากแนวคิดของ Smith & Porter (1982) ซึ่งประกอบไปด้วย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีคำถามทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะใช้การวัดค่าของลิเคอร์ท (Likert Scale) ที่ประเมินค่าไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 การประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale)

ค่าที่ใช้ประเมิน		การแปลความ
ระดับที่ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่มา : ภัทรพล กาญจนปาน (2552)

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการศึกษา (Discussion) จากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลจากการคำนวณโดยสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น Bartz (1999, p. 184 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.75) ตามสมการที่ (3.3)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} * \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.3)$$

จากข้อมูลในตารางที่ 3.2 เมื่อนำค่าประเมินมาแทนค่าในสมการที่ (3.3) จะได้ความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากผลดังกล่าวจะได้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

นอกจากนั้น ผู้ศึกษาได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร และทดสอบสมมติฐานเพื่อแสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาของ Bartz (1999, p. 184 อ้างใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.75) ตามสมการที่ (3.3) ด้วยเช่นกัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (1-0)/5 \\ &= 0.2 \end{aligned}$$

จากผลดังกล่าวจะได้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3.4



### ตารางที่ 3.4 เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(Pearson Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		การแปลความ
0.81 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 - 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 - 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.01 - 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

นอกจากนั้นเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ยังบ่งบอกทิศทางความสัมพันธ์ด้วย ดังนี้

- ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรที่นำมาทดสอบนั้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรที่นำมาทดสอบนั้นมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

- ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

#### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

(1) ศึกษาข้อมูลจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

(2) ปรับปรุงและตัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

(3) นำแบบสอบถามที่ได้ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน

(4) ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่หน่วยงานตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ

(5) นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบ และการปรับปรุงไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 ติดต่อขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหน่วยงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร

3.3.2 นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้เจ้าหน้าที่นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายยังกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมเก็บแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 294 ฉบับ

3.3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

(1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(2) ศึกษาจริยธรรมในองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(3) ศึกษา วิเคราะห์ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

- Independent Samples t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่าที่มีสองกลุ่ม

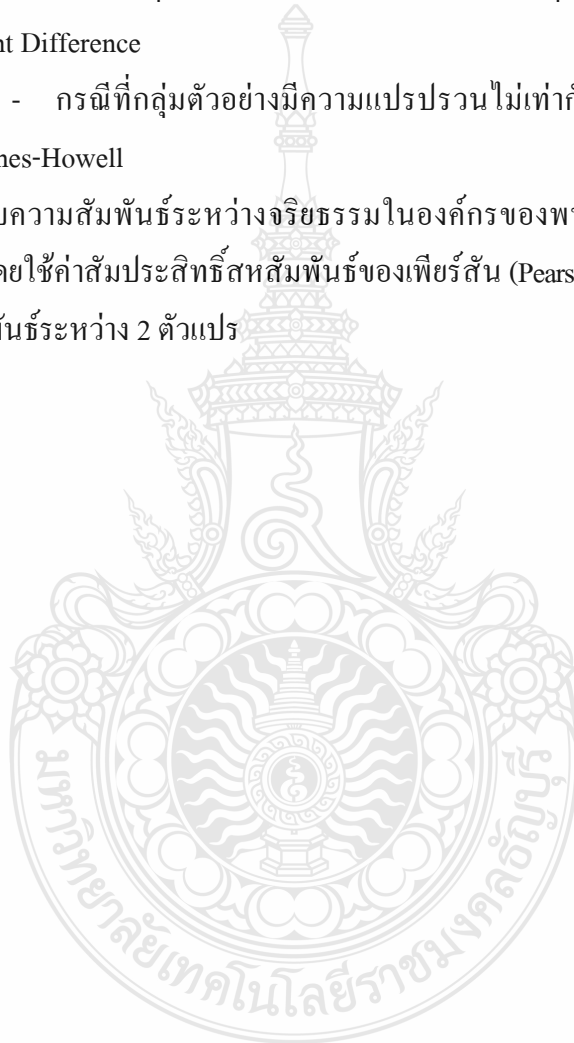
- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม

- การวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีทางสถิติ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- กรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะใช้การทดสอบรายคู่ของ Least Significant Difference

- กรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีความแปรปรวนไม่เท่ากันอย่างน้อย 1 คู่ จะใช้การทดสอบรายคู่ของ Games-Howell

(4) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง(Sample)
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ(Significant)
LSD	แทน	วิธีการทดสอบรายคู่ (Least Significant Difference)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทการบรรจุนงานแสดงผลในรูปความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร แสดงผลในรูปค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

- ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ผลการทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นพบว่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.890 ดังตารางที่ 4.1 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ตามที่ได้กำหนดไว้ในหัวข้อที่ 3.4.4 ในบทที่ 3 ดังนั้นสรุปได้ว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Nof Items
0.890	0.890	20

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	106	36.1
หญิง	188	63.9
รวม	294	100.0
2. อายุ		
18 - 29ปี	98	33.3
30 - 39ปี	111	37.8
40ปีขึ้นไป	85	28.9
รวม	294	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	147	50.0
อยู่ด้วยกัน/สมรส	128	43.5
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	19	6.5
รวม	294	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	20.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	205	69.7
สูงกว่าปริญญาตรี	29	9.9
รวม	294	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000บาท	58	19.7
15,001- 28,000บาท	183	62.3
28,000-41,000บาท	47	16.0
มากกว่า 41,000บาท	6	2.0
รวม	294	100.0

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1ปี	40	13.6
1 - 5ปี	78	26.5
6 - 10ปี	74	25.2
11 - 15ปี	35	11.9
16 - 20ปี	22	7.5
21ปีขึ้นไป	45	15.3
รวม	294	100.0
7. ประเภทการบรรจุนาน		
ข้าราชการ	72	24.5
พนักงานราชการ	47	16.0
ลูกจ้างประจำ	109	37.1
ลูกจ้างเหมาบริการ	66	22.4
รวม	294	100.0

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน ได้ดังนี้

(1) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนพนักงานที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(2) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18 - 29 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พนักงานที่มีอายุช่วง 30 - 39 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(3) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรองลงมา คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสุดท้าย

พนักงานที่มีสถานภาพสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(4) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา คือพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดลำดับสุดท้ายพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(5) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนประมาณ 15,001 - 28,000 บาทมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา คือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนประมาณ 28,001- 41,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ลำดับสุดท้ายพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 41,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(6) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรประมาณ 1 - 5 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมา คือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 6 -10 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 21 ปีขึ้นไปมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรประมาณ 11 - 15 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สุดท้ายพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรประมาณ 16 - 20 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

(7) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ลำดับถัดมาเป็นเป็นข้าราชการ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นลูกจ้างเหมาบริการ มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และสุดท้ายเป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด



4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมซึ่งถูกแบ่งเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ

(1) ประเมินระดับคะแนนจริยธรรมในองค์กร ตามแนวคิดของ Post, Lawrence and Webber (2002) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด ได้แก่

- แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร
- แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน
- แนวคิดที่มุ่งเน้นหลักความยุติธรรม

(2) ประเมินระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Smith & Porter (1982) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด ได้แก่

- ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 (ตารางที่ 3.3) ผลการศึกษาเป็นดังนี้

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร

แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. องค์กรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	3.75	0.670	มาก
2. การกระทำทุกอย่างที่ตัดสินใจ ทำเพื่อองค์กร	3.68	0.690	มาก
3. งานที่ทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับไม่ได้	3.68	0.846	มาก
<b>แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.568</b>	<b>มาก</b>

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยในหัวข้อเรื่อง องค์กรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.75

ส่วนหัวข้อเรื่องการกระทำทุกอย่างที่ตัดสินใจทำเพื่อองค์กร และงานที่ทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับไม่ได้ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งทุกหัวข้อมีระดับความสำคัญมาก

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน

แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานเสมอ	3.42	0.842	มาก
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการของพนักงานอยู่เสมอ	3.49	0.817	มาก
3. ทุกการตัดสินใจและการกระทำขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน	3.46	0.755	มาก
<b>แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานในภาพรวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>

**ที่มา :** จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยในหัวข้อเรื่อง องค์กรของท่านให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการของพนักงานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 3.49 รองลงมาคือ ทุกการตัดสินใจและการกระทำขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน และองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานเสมอ โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และ 3.42 ตามลำดับซึ่งทุกหัวข้อมีระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดหลักความยุติธรรม

แนวคิดหลักความยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ความพยายามทุ่มเทให้กับงานจะส่งผลให้ได้รับการพิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย	3.53	0.778	มาก
2. องค์กรนี้แสดงความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมเพื่อ พิจารณาผลตอบแทนให้แก่พนักงาน	3.52	0.837	มาก
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าถูก ประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง	3.54	0.861	มาก
<b>แนวคิดหลักความยุติธรรมในภาพรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.713</b>	<b>มาก</b>

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยในหัวข้อเรื่อง ข้าพเจ้าเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าถูกประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้องมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือหัวข้อเรื่องความพยายามทุ่มเทให้กับงานจะส่งผลให้ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ลำดับสุดท้ายคือหัวข้อเรื่ององค์กรนี้แสดงความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมเพื่อพิจารณาผลตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.53, 3.52 ตามลำดับ ซึ่งทุกหัวข้อมีระดับความสำคัญมาก

นอกจากนั้นผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.3 ถึง ตารางที่ 4.5 ยังแสดงให้เห็นว่าระดับคะแนนจริยธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้านของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเท่ากับ 3.56 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้ให้ความสำคัญมากกับจริยธรรมในองค์กร โดยเฉพาะจริยธรรมในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.70 รองลงมาคือแนวคิดในด้านหลักความยุติธรรม ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ภาพรวมของการบริหารงานในองค์กรมีความเหมาะสม	3.43	0.716	มาก
2. ท่านมักพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.44	0.802	มาก
3. เป้าหมายของท่านและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน	3.37	0.749	ปานกลาง
4. แผนผังขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ก้ำก้ำกัน	3.37	0.790	ปานกลาง
<b>ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.663</b>	<b>ปานกลาง</b>

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 โดยในหัวข้อเรื่อง ท่านมักพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย และภาพรวมของการบริหารงานในองค์กรมีความเหมาะสมมีระดับความสำคัญมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.43 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามในหัวข้อเรื่องแผนผังขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ก้ำก้ำกันกับหัวข้อเรื่องเป้าหมายของท่านและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน มีระดับความสำคัญปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
 ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
 เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.58	0.770	มาก
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง	3.70	0.805	มาก
3. ท่านพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ	3.64	0.805	มาก
4. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.73	0.740	มาก
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.645</b>	<b>มาก</b>

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งมีระดับความสำคัญมาก โดยในหัวข้อเรื่อง ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และหัวข้อเรื่อง ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ 3.70 ตามลำดับ ส่วนหัวข้อเรื่อง ท่านพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ และหัวข้อเรื่องท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.58 ตามลำดับ โดยทุกหัวข้อก็มีระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1. ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่น จะให้ค่าตอบแทน ที่สูงกว่า	3.54	0.965	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่า ท่านจะเกษียณอายุ	3.38	0.983	ปานกลาง
3. องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน	3.58	0.945	มาก
<b>ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรในภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.858</b>	<b>มาก</b>

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยมีคะแนนอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยเฉพาะหัวข้อเรื่อง องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่านและหัวข้อเรื่องท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่น จะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามีระดับความสำคัญมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.54 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามในหัวข้อเรื่องท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าท่านจะเกษียณอายุ กลับมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งมีคะแนนอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.6 ถึง ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเท่ากับ 3.52 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรนี้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.66 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อย่างไรก็ตามในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกลับมีระดับความสำคัญปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

4.2.3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (จำแนกตามกลุ่ม) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้ศึกษาทำการศึกษาได้แก่

1) เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง

2) อายุ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มอายุในช่วง 18 - 29 ปี
- กลุ่มอายุในช่วง 30 - 39 ปี
- กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3) สถานภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มสถานภาพโสด
- กลุ่มสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน
- กลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4) ระดับการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า
- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท
- กลุ่มที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 15,001- 28,000 บาท
- กลุ่มที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 28,001 - 41,000 บาท
- กลุ่มที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 41,000 บาท ขึ้นไป

6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี
- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1 -5 ปี
- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6 -10 ปี
- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 -15 ปี
- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 16 -20 ปี
- กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป

7) ประเภทการบรรจุงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

- กลุ่มข้าราชการ
- กลุ่มพนักงานข้าราชการ
- กลุ่มลูกจ้างประจำ
- กลุ่มลูกจ้างเหมาบริการ

1) สมมติฐานที่ (1) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (1) นั้นจะใช้ Independent samples t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงก่อนว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ซึ่งการทดสอบได้ค่า Levene's Test เท่ากับ 0.654 และมีค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.420 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ Independent Samples t-test ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	106	3.719	0.613	4.366	<b>0.000**</b>
หญิง	188	3.408	0.572		
รวม	294				

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ t - test มีค่าเท่ากับ 4.37 และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเพศชายมี



ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเท่ากับ 3.80 ซึ่งค่อนข้างสูงกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความผูกพันองค์กร เท่ากับ 3.41

2) สมมติฐานที่ (2) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยทางด้านระดับอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (2) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ก่อนซึ่งได้ค่าสถิติ Levene's Test เท่ากับ 0.065 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.937 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในทุกระดับช่วงอายุมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางอายุของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.775	2	0.887	2.447	0.088
ภายในกลุ่ม	105.540	291	0.363		
รวม	107.315	293			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ที่มา :** จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 2.447 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.088 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยทางด้านระดับอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3) สมมติฐานที่ (3) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางด้านสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (3) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ก่อน ซึ่งได้ค่าสถิติ Levene's Test เท่ากับ 0.522 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.594 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในทุกสถานภาพมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางสถานภาพของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.763	2	1.382	3.846	<b>0.022**</b>
ภายในกลุ่ม	104.511	291	0.359		
รวม	107.315	293			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ที่มา :** จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 3.846 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานหลัก นั่นคือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางด้านสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริม  
อุตสาหกรรม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันเป็นรายคู่

ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					
สถานภาพ	โสด	อยู่ด้วยกัน/สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	$\bar{x}$	n
โสด	-	-0.196 <b>0.007**</b>	-0.008 0.954	3.434	147
อยู่ด้วยกัน/สมรส	0.196 <b>0.007**</b>	-	0.188 0.203	3.631	128
หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่	0.008 0.954	-0.188 0.203	-	3.443	19

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยจำแนกตามสถานภาพพบว่า พนักงานในกลุ่มที่สถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานในกลุ่มที่สถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.19646

4) สมมติฐานที่ (4) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (4) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ก่อน ซึ่งได้ค่าสถิติ Levene's Test เท่ากับ 2.709 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างในทุกระดับการศึกษามีค่าเท่ากัน ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาของพนักงาน  
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.178	2	2.089	5.895	<b>0.003**</b>
ภายในกลุ่ม	103.136	291	0.354		
รวม	107.315	293			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 5.895 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริม  
อุตสาหกรรม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference			$\bar{x}$	n
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	-	0.259 <b>0.003**</b>	-0.001 0.996	3.701	60
ปริญญาตรี/ เทียบเท่า	-0.260 <b>0.003**</b>	-	-0.260 <b>0.029**</b>	3.442	205
สูงกว่า ปริญญาตรี	0.001 0.996	0.260 <b>0.029**</b>	-	3.702	29

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.25925 และ -0.25997 ตามลำดับ

5) สมมติฐานที่ (5) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (5) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 41,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน มีขนาดตัวอย่าง 6 ตัวอย่าง จึงทำการจัดกลุ่ม (Grouping) ใหม่ร่วมกับกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยในช่วง 28,001 - 41,000 บาทต่อเดือนจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างใหม่คือ กลุ่มที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 28,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน ซึ่งจะได้นขนาดตัวอย่างเท่ากับ 53 ตัวอย่าง แล้วผู้ศึกษาจึงได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ ซึ่งได้ค่าสถิติ Levine's Test เท่ากับ 3.585 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีไม่ค่าเท่ากันอย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.15

**ตารางที่ 4.15** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.058	2	1.029	2.845	0.06**
ภายในกลุ่ม	105.256	291	0.362		
รวม	107.315	293			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 2.845 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางด้านระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

6) สมมติฐานที่ (6) พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (6) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ก่อน ซึ่งได้ค่าสถิติ Levene's Test เท่ากับ 0.911 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.474 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเท่ากัน ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.9	5	0.980	2.756	<b>0.019**</b>
ภายในกลุ่ม	102.415	288	0.356		
รวม	107.315	293			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 2.756 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริม  
อุตสาหกรรม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่

ระยะเวลาใน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference					$\bar{x}$	n
การปฏิบัติงาน ในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 ปี ขึ้นไป		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-0.107	0.180	-0.145	-0.204	-0.005	3.504	40
1 - 5 ปี	0.107	-	0.288	-0.038	-0.096	0.102	3.611	78
	0.354		<b>0.003**</b>	0.753	0.503	0.359		
6 - 10 ปี	-0.180	-0.288	-	-0.326	-0.384	-0.185	3.323	74
	0.124	<b>0.003**</b>		<b>0.008**</b>	<b>0.008**</b>	0.101		
11 - 15 ปี	0.145	0.038	0.326	-	-0.058	0.140	3.650	35
	0.292	0.753	<b>0.008**</b>		0.719	0.296		
16 - 20 ปี	0.204	0.096	0.384	0.058	-	0.199	3.708	22
	0.198	0.503	<b>0.008**</b>	0.719		0.200		
21 ปีขึ้นไป	0.005	-0.102	0.185	-0.140	-0.199	-	3.509	45
	0.969	0.359	0.101	0.296	0.200			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรพบว่าพนักงานในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรประมาณ 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กับพนักงานในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรประมาณ 1- 5 ปี ในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 - 15 ปี และในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ - 0.18059, - 0.32643 และ - 0.38476 ตามลำดับ

7) สมมติฐานที่ (7)พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับประเภทในการบรรจงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (7) นั้นจะใช้ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แต่ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มว่ามีค่าเท่ากันหรือไม่ก่อน ซึ่งได้

ค่าสถิติ Levene's Test เท่ากับ 3.640 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทในการบรรจุน้ำมันมีค่าไม่เท่ากันอย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้นจะได้ผลการวิเคราะห์ One-way ANOVA ดังตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านประเภทในการบรรจุน้ำมันของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.279	3	2.426	7.034	<b>0.000**</b>
ภายในกลุ่ม	100.036	290	0.345		
รวม	107.315	293			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ที่มา :** จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 7.034 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานหลัก คือ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประเภทในการบรรจุน้ำมันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Games-Howell ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19



**ตารางที่ 4.19** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริม  
อุตสาหกรรม ที่มีการบรรจุงานในองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่

ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference						
ประเภทในการ บรรจุงาน	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างเหมา บริการ	$\bar{x}$	n
ข้าราชการ	-	-0.0508 0.970	0.2098 0.130	0.378 <b>0.000**</b>	3.67	72
พนักงานราชการ	0.0508 0.970	-	0.260 0.075	0.428 <b>0.000**</b>	3.73	47
ลูกจ้างประจำ	-0.2098 0.130	-0.260 (0.075)	-	0.168 0.171	3.47	109
ลูกจ้างเหมา บริการ	-0.378 <b>0.000**</b>	-0.427 <b>0.000**</b>	-0.168 0.171	-	3.30	66

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมโดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรพบว่า พนักงานในกลุ่มที่มีการบรรจุงานเป็นลูกจ้างเหมาบริการ จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กับพนักงานในกลุ่มที่มีการบรรจุงานเป็นข้าราชการและพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.37679 และ 0.42720 ตามลำดับ

4.2.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

1) สมมติฐานที่ (1) จริยธรรมในองค์กรในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (1) นั้นจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig.มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรในภาพรวมกับความผูกพัน  
ต่อองค์กรในภาพรวม

จริยธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม		การแปลผล	
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
จริยธรรมในองค์กรในภาพรวม	0.701	0.000***	ความสัมพันธ์สูง	เดียวกัน

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า จริยธรรมในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.701

2) สมมติฐานที่ (2) จริยธรรมในองค์กร จำแนกตามแนวคิดแต่ละด้าน ได้แก่

2.1) จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

2.2) จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

2.3) จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (2) นั้นจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.21

**ตารางที่ 4.21** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กร โดยจำแนกตามแนวคิด  
ในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

จริยธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม		การแปลผล	
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร	0.547	0.000***	ความสัมพันธ์ปานกลาง	เดียวกัน
แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน	0.550	0.000***	ความสัมพันธ์ปานกลาง	เดียวกัน
แนวคิดหลักความยุติธรรม	0.663	0.000***	ความสัมพันธ์สูง	เดียวกัน

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ที่มา : จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและแนวคิดหลักความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่าทุกแนวคิดมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่าจริยธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยเฉพาะจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.663 อย่างไรก็ตามจริยธรรมองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรมีระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับปานกลางและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.550 และ 0.547

3) สมมติฐานที่ (3) จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (จำแนกเป็นรายคู่ดังภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ (3) นั้นจะใช้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 99% เพราะฉะนั้น ผลการวิเคราะห์จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามแนวคิด

จริยธรรมในองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร
แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร	0.415 <b>0.000***</b>	0.537 <b>0.000***</b>	0.433 <b>0.000***</b>
แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน	0.546 <b>0.000***</b>	0.372 <b>0.000***</b>	0.462 <b>0.000***</b>
แนวคิดหลักความยุติธรรม	0.647 <b>0.000***</b>	0.488 <b>0.000***</b>	0.536 <b>0.000***</b>

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณของผู้ศึกษา

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับสูงและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.647 อย่างไรก็ตามจริยธรรมในองค์กรแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานกลับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระดับต่ำและมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.372

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เช่น จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.415, 0.537 และ 0.433 ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.546 และ 0.462 ตามลำดับ สุดท้ายจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.488 และ 0.536 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 15,001 - 28,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานประมาณ 1- 5 ปี และประเภทการบรรจุงานเป็นลูกจ้างประจำ

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครนั้น ให้ความสำคัญกับจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมในระดับมาก โดยมีคะแนนเท่ากับ 3.56 โดยเฉพาะในด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงสุด คือ 3.70 รองลงมาคือแนวคิดด้านความยุติธรรมในภาพรวมและแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานในภาพรวมซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 3.53 และ 3.46 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ในทางตรงข้ามจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานกลับมีระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้อมีคะแนนอยู่ในระดับมากและค่อนข้างมีค่าใกล้เคียงกันอย่างไรก็ตามในหัวข้อองค์กรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นแนวคิดมุ่งเน้นองค์กรนั้นมีคะแนนอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุก ๆ หัวข้อ คือ 3.75 ส่วนหัวข้อเรื่ององค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานเสมอ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานมีระดับคะแนนน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุก ๆ หัวข้อ คือ 3.42

นอกจากนี้ พนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครนั้น ยังให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยมีคะแนนเท่ากับ 3.52 โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม ซึ่งมีคะแนนสูงสุด คือ 3.66 รองลงมาคือแนวคิดด้านความต้องการไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรในภาพรวมและแนวคิดด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 3.50 และ 3.40 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกรม

ส่งเสริมอุตสาหกรรมมองว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกลับมีระดับน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้อในด้านแนวคิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีคะแนนอยู่ในระดับมาก ส่วนในหัวข้อเป้าหมายของท่านและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกันและหัวข้อแผนผังขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ก้าวก่ายกันซึ่งเป็นแนวคิดในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับคะแนนเท่ากับ 3.37ซึ่งมีระดับความสำคัญปานกลาง ซึ่งมีลักษณะเดียวกับหัวข้อท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าท่านจะเกษียณอายุ ซึ่งเป็นแนวคิดในด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีระดับคะแนนเท่ากับ 3.38

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (จำแนกตามกลุ่ม) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน เช่น ระดับอายุ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทในการบรรจุนานที่แตกต่างกลับมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

(1) กลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เป็นเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรเท่ากับ 3.80 ซึ่งค่อนข้างสูงกว่ากลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เป็นเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความผูกพันองค์กรเท่ากับ 3.41

(2) กลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพโสดจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานในกลุ่มที่สถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.19646

(3) กลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานในกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.25925 และ -0.25997 ตามลำดับ

(4) กลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรประมาณ 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กับพนักงานในกลุ่มที่มีระยะเวลา

ในการทำงานในองค์กรประมาณ 1 - 5 ปี ในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 - 15 ปี และในกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.18059, -0.32643 และ -0.38476 ตามลำดับ

(5) กลุ่มพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีการบรรจุงานเป็นลูกจ้างเหมาบริการ จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง กับพนักงานในกลุ่มที่มีการบรรจุงานเป็นข้าราชการและพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันเท่ากับ -0.37679 และ -0.42720 ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่าจริยธรรมในองค์กรในภาพรวมและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.701

เมื่อพิจารณาแนวคิดจริยธรรมในองค์กร ในแต่ละด้านเพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดหลักความยุติธรรมนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.663 ส่วนจริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กรและด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงานกลับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.547 และ 0.550 ตามลำดับ

นอกจากนั้นเมื่อจำแนกทั้งแนวคิดจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อหาความสัมพันธ์เป็นรายคู่ พบว่า

(1) จริยธรรมในองค์กรด้านแนวคิดมุ่งเน้นองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.415 0.537 และ 0.433 ตามลำดับ

(2) จริยธรรมด้านแนวคิดมุ่งเน้นพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson

เท่ากับ 0.546 และ 0.462 ตามลำดับอย่างไรก็ตามในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรกลับมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.372

(3) จริยธรรมด้านแนวคิดหลักความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.488 และ 0.536 ตามลำดับ ส่วนด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson เท่ากับ 0.647

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง จริยธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรณีศึกษา : เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาพบว่า จริยธรรมในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะแยกจริยธรรมในองค์กรออกเป็นแต่ละด้านเพื่อหาความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า

5.2.1 จริยธรรมในองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กรกันอยู่มาก บุคคลที่ทำงานในองค์กรนี้มีความสุข พอใจกับสิ่งที่มีองค์กรนี้มอบให้องค์ใ้ใส่ใจพนักงานในเรื่องสวัสดิการ การประเมินผลที่ยุติธรรม ทุกอย่างที่บุคลากรทำก็ได้เต็มใจทำเพื่อองค์กร และองค์กรก็ทำเพื่อบุคลากรและประโยชน์ส่วนรวมเช่นเดียวกัน

5.2.2 จริยธรรมที่มุ่งเน้นองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะเห็นได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว การกระทำทุกอย่างที่ตัดสินใจนั้นก็ทำเพื่อองค์กร หวังจะเห็นองค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนงานหรือสิ่งที่ทำแล้วจะเกิดความเสียหายให้กับองค์กรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรรับไม่ได้ สอดคล้องกับผลวิจัยของ สันติ บางอ้อ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคคล



ในองค์กรในการทำงานและจริยธรรม ว่าเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจทุกอย่างจะทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร หวังเห็นองค์กรประสบความสำเร็จและ ผลที่ตามมาจะมีความสุขในการทำงาน เมื่อมีความสุขแก่การทำงานก็ทำให้งานออกมาประสบผลสำเร็จดี

5.2.3 จริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ องค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการของพนักงานอยู่เสมอ ใส่ใจพนักงานอยากให้นักงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือพนักงานในองค์กร องค์กรจะตัดสินใจทำอะไรก็จะให้ความสำคัญกับพนักงานของพนักงานทุกคน และองค์กรได้ให้ความสำคัญกับพนักงานอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2546, น. 23) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะหากพนักงานมีคุณภาพที่ดี พนักงานก็จะรักและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานสูงก็ซึ่งได้ยึดติดกับจริยธรรมที่สูงขึ้นด้วย

5.2.4 จริยธรรมที่หลักความยุติธรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 0.01 คือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ พนักงานได้เชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกประเมิน โดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งนั้น มาจากผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งชี้ให้เห็นชัดว่าผู้ใดมีผลงานมากย่อมได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับที่ดีมาก ส่วนผู้ที่ทำผลงานได้น้อยก็จะถูกประเมินอยู่ในระดับน้อยด้วยเช่นกัน ความทุ่มเทให้กับงานจะส่งผลให้ได้รับการพิจารณาในการประเมินผล และองค์กรมุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมเพื่อพิจารณาผลตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรพล กาญจนปาน (2552, น. 74) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของ การประปานครหลวง จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานของการประปานครหลวง ได้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ความยุติธรรมจะเป็นสิ่งที่ช่วยลดข้อพิพาท ได้แย้งและความยุติธรรมจะช่วยลดปัญหาได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ผู้บริหารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญและความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เช่น การประเมินผลงานด้วยข้อมูลที่ต้องการ การพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนที่เป็นธรรม โดยกระบวนการต่าง ๆ ต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร อันจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ผู้บริหารกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมควรต้องให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ยิงการดำเนินการในเรื่องใดที่มีผลกระทบต่อพนักงานควรมีการพิจารณาไตร่ตรอง และให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลหรือตัดสินใจ อีกประเด็นที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาของพนักงานและพร้อมแก้ไขให้เป็นในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนั้นหากเกิดปัญหาองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอันดับแรก เพราะพนักงานเป็นบุคคลที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.3 จากผลการศึกษารวมส่งเสริมอุตสาหกรรมนั้นคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งแรกและการกระทำทุกอย่างต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ขององค์กร แต่ทั้งนี้ก็ไม่ควรให้ความสำคัญมากเกินไป เนื่องจากจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจและท้อแท้ต่อการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความท้อแท้ก็จะไม่อยากทำงานหรือไม่อยากทำเพื่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กรได้

5.3.4 กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรควรยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น ซึ่งการปรับเปลี่ยนนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรเองด้วยเพื่อประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น ลักษณะขององค์กร ลักษณะของการปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากมีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อนาผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยกร คลังสมบัติ. (2551). **จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8.**  
(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงกลยุทธ์), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จันทิมา ชื่นอารมณ. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์ธุรกิจ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ  
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- คณพศ สิริเลิศ. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ.**  
(ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม).
- คณพศ สิริเลิศ. (2548). **ศึกษาเรื่อง จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญอย่างหนึ่งใน  
เรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- จารุวรรณ โหรา. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.**  
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เซ็นโทซ่า. (2555). **สรุปรายงานการจ่ายเงินเดือน.** ขอนแก่น: บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด.
- ณัฐกฤตา จันทา. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัญหาจริยธรรมทางธุรกิจของผู้บริหารรุ่นใหม่  
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจมหาบัณฑิต.** (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐพร ยี่สุน. (2552). **จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด.** (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิพย์วรรณ เทียมเก่า. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ศิลปะ  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2553). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์. (2546). ภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (ภาคนิพนธ์สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- บงกช สุทัศน์ ณ อยุธยา. (2551). การแก้วิกฤตการณ์โลกด้วยจริยธรรมของนักการเมือง. สืบค้นจาก <http://www.baanjomiyut.com/library/ethics/06.html>.
- สาคร กองวงศ์. (2544). การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- สันติ บางอ้อ. (2553). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. Productivity World.
- สุทธิพงษ์ จงวัฒนา. (2548). จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุพัฒน์ ศรีสารคาม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สิวลี ศิริไถ. (2544). การสร้างเสริมบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร. (ฉบับเดือนเมษายน สังคมสารคดีสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สันทัต สะศิวนิช. (2552). คุณธรรม จริยธรรม กับบทบาทในหน้าที่ของบุคลากรขององค์กร. เอกสารวิชาการประกอบการบรรยายหลักสูตรนายอำเภอ. รร.ปค. สืบค้นจาก [http://iad.dopa.go.th/subject/lo\\_iad.html](http://iad.dopa.go.th/subject/lo_iad.html)

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Becker, S. & Neuhauser, D., (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier Scientific Publishing Co.,Inc.
- Bolon, D.S. (1997). **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment**. Hospital & Health Services Administration, 42(2), 221-241.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in work organization. **Administrative Science Quarterly**.19(40), 533 – 546.
- Dunnette, Marvin. D. & Hough, Leaetta. M. (1991).**Handbook of industrial and organizational psychology**. (2nd ed.). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press. Vol.2, 957.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2013). **Organizational behavior: managing people and organizations**.(11th ed.). Cengage Learning.
- Lee, Sang. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification.**The Academy of Management Journal**., 213 - 226.
- Maslow,Abraham.H. (1970). **Motivation and personality**. (2nd ed.). New York: Harper and Row, Inc. Miner.
- Porter, Lyman. W., Steers, Richard. M. & Boulian, Paul. V.(1974).Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59 (5), 603 - 609.
- Post, Jame. E., Lawrence, Anne. T., & Webber, J. (2007). **Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics**. (10thed). New York: McGraw-Hill Irwin
- Robbin, Stephen.P. (1993). **Organizational behavior: concepts controversies and Applications**.(10th ed.). New York: Prentice Hall Inc.
- Steers, Richard. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22, 46 -56.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, Richard. M. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View.

**Administrative Science Quarterly**. 22 (3), 538-540.

Steers, Richard. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and work behavior**. (3rd ed.).

New York: McGraw-Hill.

Walton, Richard.E, (1973). Quality of Working Life: What is It?. **Sloan Management Review**

**Association**.Fall 1973, 11 - 21.

Yamane, T. (1973). **Statistic: an introduction analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row

International.



ภาคผนวก



**แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**  
**ในกระทรวงอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร**

---

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร”เป็นการศึกษาเพื่อประกอบหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านจริยธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่ตรงกับตัวท่านและเป็นความจริงที่สุด ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ และจะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) 18-29 ปี ( ) 30-39 ปี ( ) 40 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) อยู่ด้วยกัน/สมรส ( ) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

#### 4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี/เทียบเท่า ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 5. รายได้ต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001 – 28,000 บาท  
( ) 28,001-41,000 บาท ( ) มากกว่า 41,000 บาทขึ้นไป

#### 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1 – 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี ( ) 11 – 15 ปี  
( ) 16 – 20 ปี ( ) 21 ปีขึ้นไป

#### 7. ประเภทการแบ่งบรรจุงาน

( ) ข้าราชการ ( ) พนักงานราชการ  
( ) ลูกจ้างประจำ ( ) ลูกจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านจริยธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยมาก (1)
<b>แนวคิดที่มุ่งเน้นองค์กร</b>					
1. องค์กรให้ความสำคัญ โดยที่เป็นประโยชน์ส่วนรวม					
2. การกระทำทุกอย่างที่ตัดสินใจทำเพื่อองค์กร					
3. งานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้					
<b>แนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงาน</b>					
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับพนักงานเสมอ					
5. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงาน					
6. ทุกการกระทำที่ตัดสินใจองค์กรทำเพื่อประโยชน์สูงสุดของพนักงานทุกคน					
<b>แนวคิดหลักความยุติธรรม</b>					
7. ความพยายามและการทุ่มเทในงานจะทำให้ได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย					
8. องค์กรนี้แสดงความมุ่งมั่นในการสร้างความเป็นธรรมเพื่อพิจารณาผลตอบแทนแก่พนักงาน					
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าถูกประเมินโดยใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยมาก (1)
<b>ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ภาพรวมของการบริหารงานในองค์กรมีความเหมาะสม					
2. ท่านมักพูดถึงองค์กรที่ท่านทำงานให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
3. เป้าหมายของท่านและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน					
4. แผนผังขององค์กรและหน้าที่มีความชัดเจนไม่กำกวม					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
5. ท่านจะอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
6. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง					
7. ท่านพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					
8. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
<b>ความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
9. ท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
10. ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าท่านจะเกษียณอายุ					
11. องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	27 เมษายน 2530
ที่อยู่	6 หมู่ 5 ตำบลศาลาขาว อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72210
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี ศูนย์วาสุกรี
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2553 – 2556 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท ศูนย์เทคโนโลยีไฮเทคอยุธยา จำกัด พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ประสานงาน สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
เบอร์โทรศัพท์	08-7790-4163
อีเมล	nu-daw@live.com

