

จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
Organizational Ethics And Perception Of Organizational Culture Affecting
Organizational Commitment Of Private Company's Employees
In Bangkok Metropolis

ศศิธร ทิพโชติ*
Sasitorn Thipachote*
มนู ลีนะวงศ์**
Manoo Leenawong**

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*Graduate student, Department of Management, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

**อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**Lecturer, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

บทคัดย่อ

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

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน
2. จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก
3. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน

คำสำคัญ จริยธรรม องค์กร วัฒนธรรม ความผูกพัน พนักงาน

Abstract

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

As the research results, the finding were as follows :

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

Keywords: Ethics, Organization, Culture, Attachment, Personnel

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการติดต่อสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วขีดจำกัด และถือได้ว่าเป็นยุคแห่งเสรีภาพทางการค้า ทำให้มีการแข่งขันในเชิงธุรกิจสูง องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันอยู่ตลอดเวลา ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องจักร ตลอดจนสื่อสังคมออนไลน์ที่ทันสมัย มาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวคงไม่เพียงพอที่จะนำองค์กรบรรลุเป้าหมาย เพราะบุคลากรก็เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญเช่นกัน

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อทุกองค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ แล้ว ยังรวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และหากองค์กรนั้นไม่สามารถธำรงรักษามูลค่าที่มีทั้งความเก่งและความดีไว้กับองค์กรได้ หรือหากบุคลากรไม่อุทิศร่างกาย แรงใจ ในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาและเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน ก็คือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ (จิรากุล วะพันธุ์, 2544, น.18) ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ต้องลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึก

อบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมไปถึงขวัญกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เนื่องด้วยในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ กันเป็นจำนวนมาก แต่ละคนก็มีพื้นฐานคุณธรรมที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ไม่เหมือนกัน หรือขบวนการขัดเกลาทางสังคม เช่น สถานศึกษา ศาสนา ครู อาจารย์ พี่น้อง เพื่อนฝูง และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เขาอยู่ย่อมต่างกัน ประสิทธิภาพของการทำงาน ประสิทธิภาพของบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร ที่เกิดจากกระแสของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร บริษัทจึงต้องมีจริยธรรมของบุคลากรในบริษัทเป็นตัวยึด เพื่อรักษามาตรฐานขององค์กร ในขณะเดียวกันระเบียบของบริษัทจะต้องไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานคุณธรรมของบุคคลด้วย วัฒนธรรมในองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน อันเป็นปัจจัยเพิ่มพูนหรือบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานตามคุณภาพของบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีกติกา หรือกฎบัตรมาตรฐานของจริยธรรม นอกจากนั้นการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2539, น. 7)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ มาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและเสริมสร้าง องค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กรุงเทพมหานคร

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการวิจัยนี้ไม่ทราบ ประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณของ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, น.74) กำหนดขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน และเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 15 คน เพื่อ ป้องกันความคลาดเคลื่อน ดังนั้นงานวิจัยนี้มีขนาด

ตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน และเก็บข้อมูลจากตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
 - อายุ
 - ระดับการศึกษา
 - รายได้
 - ตำแหน่งงาน
 - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- จริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วย
- ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล
 - ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา
 - ด้านนโยบายของบริษัท
- การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย
- ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles)
 - ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive / Defensive styles)
 - ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive styles)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร Porter et al. (1974, pp. 603-609) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, น. 97) กล่าวว่าความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กรทำให้ผลการปฏิบัติ

งานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

แนวคิดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร Allen and Mayer (1990) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งแยกเป็นพวกใหญ่ๆ ได้ 3 ประเภท (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539, น. 35-36) คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์กร
แนวความคิดทางด้านทัศนคติเป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแนวความคิดแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไอลย์แมน ดับเบิลยู พอตเตอร์ และคณะ แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ
 - 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
 - 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้
2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม
แนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยจะไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของ

สมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม ในองค์กร (พิภพ ชวังเงิน, 2546 น. 9-10) กล่าวว่า จริยธรรมทางธุรกิจ คือการทำธุรกิจอย่างผู้มีจริยธรรมหมายถึง เป็นผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิตจำหน่าย (ค้า) หรือบริการด้วยจริยวัตรที่ดีงาม มีคุณธรรม มีมารยาท ซื่อตรง ยุติธรรม จริยธรรมทางธุรกิจเป็นความชอบในวงจรธุรกิจ รวมถึงกลไกการจัดองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ มนุษย์ ทุนสังคม และจริยธรรมธุรกิจหมายถึง กลไกทุกส่วนที่ให้ความชอบธรรมเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรม ในองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อ

องค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงานวิจัย
 - 2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยยิ่งขึ้น
 - 2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
 - 2.4 นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
 - 2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรครอนบัคแอลฟา (Cronbach's Alpha) (กลายา วานิษฐ์บัญชา)
 - 2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “จริยธรรมในองค์กร และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน

ในกรุงเทพมหานคร” สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

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

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า จริยธรรมในองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมในองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผย พนักงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในงานส่วนตัว และพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดกับกฎระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.11, 4.08, 3.99 และ 3.94 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ระดับจริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.03, 4.02 และ 3.98 ตามลำดับ

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

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน โดยรวมพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความยินดีในการนิเทศหรือสอนงานให้กับพนักงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ท่านทำงานตามความเข้าใจของตนเอง โดยสอดคล้องกับหลักการของหน่วยงาน และท่านรู้สึกว่าการทำอยู่ ทำหาความรู้และความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.07 และ 3.91 ตามลำดับ

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

ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านจะรู้สึกว่าคุณค่าหากได้แก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าในงานที่ทำ ท่านทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนเสมอ และมักตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ท่านเชื่อว่ารางวัลที่ได้รับจากหน่วยงาน คือ การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ

ท่านเชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกัน จึงจะสามารถประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.95, 3.90 และ 3.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.93 และ 3.81 ตามลำดับ

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

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของบริษัท ท่านยินดีจะสละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และการทำงานล่วงเวลานั้นท่านไม่ได้คำนึง

ถึงค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.00 และ 3.75 ตามลำดับ

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

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พนักงานเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

องค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีทุกกลุ่มรายได้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตำแหน่งระดับบริหารและตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ตำแหน่งระดับบริหารและตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตำแหน่ง

ระดับบริหารและตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

6.1 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-14 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

6.2 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6.3 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความหมายแตกต่างเป็นรายคู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี

สมมติฐานข้อที่ 7-12 จากผลการวิจัย

สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

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

จริยธรรมในองค์กรด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย “จริยธรรมในองค์กรและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยของปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และตำแหน่งในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของไมเนอร์ (Miner, 1992, P. 124) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

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

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จริยธรรมในองค์กรด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้ในด้านของจริยธรรมในองค์กร ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนโดยสุจริต ยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน และองค์กรให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ในด้านการรับรู้วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พนักงานมีการวางตัวที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัท และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พนักงานทำงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน หากเกิดปัญหาในการทำงานการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993) ที่กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะสามารถนำพาเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติพัฒนสุวรรณะบุญย์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด พบว่า จริยธรรมในองค์กรธุรกิจในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร

ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่าการทำงานของพนักงานเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ต้องไม่มีตรีสัมพันธ์ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร เพื่อหลีกเลี่ยงการขัดแย้งในการทำงาน เป็นแนวทางที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน และจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย (2543, น. 149) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กล่าวคือพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชานั้น มีอิทธิพลที่ทำให้พนักงาน

เกิดความผูกพัน เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีความยุติธรรม ปฏิบัติตนโดยสุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หากองค์กรมีผู้บังคับบัญชาที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้ตามและองค์กรติดตามไปด้วย ด้านนโยบายของบริษัท การที่องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนนั้นทำให้พนักงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา การทำงานของพนักงานมักจะคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พนักงานจะมุ่งเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหา แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ มีการแข่งขันการทำงานเพื่อเป้าหมายของตนเอง

สอดคล้องกับแนวคิดของ พรนพ พุกกะพันธ์ (2545, น. 101-107) ที่กล่าวว่า การมีผู้นำและการบังคับบัญชา อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษแก่สมาชิกในกลุ่ม จะทำให้สมาชิกภายในกลุ่มรู้สึกว่าคุณต้องพึ่งพิงผู้นำเพื่อความเจริญก้าวหน้า จึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ สมาชิกในกลุ่มจะพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้มีอิทธิพลสูงต่อทิศทางและลักษณะขององค์กร ถ้าหากมีผู้นำที่ดีก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ ติดตามไปด้วย และถ้าหากได้ผู้นำที่เลว ก็จะทำให้ผู้ตามและระบบต่าง ๆ เลวตามไปด้วย ผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรก นโยบายของบริษัทนับได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญต่อจริยธรรมองค์กรมาก เพราะถ้าหากว่าองค์กรกำหนดมาตรฐานบุคลากรและพัฒนาคุณภาพคุณธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยต่อเนื่อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อบริษัท ต่อบุคลากร และต่อสังคมโดยรวม แต่ถ้าหากองค์กรธุรกิจไม่มีนโยบายการบริหารบุคคลที่ดีพอ

หรือมีอย่างคลุมเครือไม่ชัดเจน ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ อันเป็นสาเหตุตามติดตามธรรมชาติของทุกคนกำเริบได้ และเมื่อความเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัวกำเริบมากขึ้น ก็จะมีพฤติกรรมเลวร้ายเกิดขึ้นได้ ทำให้จริยธรรมเสื่อมลง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากพนักงานนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พนักงานจึงมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้า ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและใส่ใจผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยการเพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน เช่น มีการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น ให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน มอบทุนการศึกษาให้เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผล

ตอบแทนอย่างคุ้มค่ากับแรงกายและสติปัญญาที่ทุ่มเทไป จึงมีความต้องการลาออกจากราชการน้อย และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงในการทำงานให้อยู่กับองค์กรได้นานขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมในองค์กร ทั้ง 3 ด้านกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายของบริษัท แสดงถึงจริยธรรมทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากพวกเขาเหล่านี้ อย่างเช่น เปิดโอกาสให้กับพนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนและกำหนดนโยบายร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นนโยบายในการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน นโยบายดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานมากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความรักและความภักดีต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพอันทรงคุณภาพด้านการผลิตที่เต็มกำลัง ความผูกพันเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งแรงกาย แรงใจ และความคิดให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ในทุก ๆ งาน จึงนำมาซึ่งผลงานที่ดีและมีคุณภาพ
3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์

ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ดังนั้นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการ แสดงออกตามวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อาจเป็น อุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้ยากกว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมสร้างสรรค์คงอยู่ และพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น และควรส่งเสริมและปรับ

กลยุทธ์องค์กรให้พนักงานและผู้บริหารมีการอบรมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

2. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น เช่น ทักษะคนดี บรรยายภาคองค์การ พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร การบริหารความขัดแย้ง ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น
3. การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบการทำวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถามซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นลักษณะกว้างๆ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความชัดเจนของข้อมูลมากยิ่งขึ้น เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.มนู สันะวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษากับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา อย่างไม่เห็นเหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ และ อาจารย์ ผศ.ดร.กาญจนา ระวี อนันต์อัครกุล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประสานงานทุกอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนในการทำเรื่องขอสอบ ตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย จนงานวิจัยเสร็จสิ้นได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลา เพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อ แม่ พี่น้อง และเพื่อนๆทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชุตินันท์ สุวรรณบุญ. (2555). *จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ฟินันซ่า จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). *พฤติกรรมในองค์กรการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรทิพย์ เตชะอาภรณ์ชัย. (2543). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). *จริยธรรมธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พิภพ ช้างเงิน. (2546). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997).
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.
- อรัญญา สุวรรณวิ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคใหม่โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคใหม่*. ม.ป.พ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). *ความผูกพันต่อองค์การ*. วารสารจุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 9: 34 - 39
- Allen, N.J. & Mayer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Lyman, W. P. (1974, December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603 – 609.