

การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก
คอนซูเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ETHICAL CHARACTERISTICS OF WORKERS IN MITSUBISHI ELECTRIC
CONSUMER PRODUCTS (THAILAND) CO., LTD.



โดย
นางสาววิริญา มานานิช

การศึกษาด้วยตนเองนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พ.ศ. 2548

การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก
คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
Ethical Characteristics of Workers in Mitsubishi Electric Consumer
Products (Thailand) Co., Ltd.
ชื่อนักศึกษา นางสาววิริญา มาลานิยม
รหัสประจำตัว 474010
สาขาวิชา การบริหารสังคม
ปีการศึกษา 2548

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้
การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2548

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาด้วยตนเอง

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐฐา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ขัตติยา กรรณสูต)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล)

กรรมการ

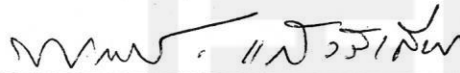
(อาจารย์ ดร.เสาวนิจ นิจอรรถชัย)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภูงศ์ เสนานุช)

การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก
คอนซูเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
Ethical Characteristics of Workers in Mitsubishi Electric Consumer
Products (Thailand) Co., Ltd.
ชื่อนักศึกษา นางสาววิริญา มลานิยม
รหัสประจำตัว 474010
สาขาวิชา การบริหารสังคม
ปีการศึกษา 2548

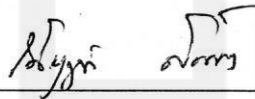
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้
การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2548



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

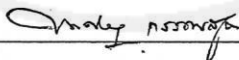
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาด้วยตนเอง



อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐษา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัตติยา กรรณสูต)



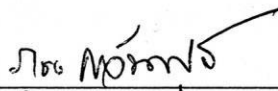
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสาวนิจ นิจอั่นต๊ะชัย)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภูงศั เสนานุช)

การศึกษาด้วยตนเอง	การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด Ethical Characteristics of Workers in Mitsubishi Electric Consumer Products (Thailand) Co., Ltd.
ชื่อนักศึกษา	นางสาววิริญา มาลานิยม
รหัสประจำตัว	474010
สาขาวิชา	การบริหารสังคม
ปีการศึกษา	2548

บทคัดย่อ

การศึกษาด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน บริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในปัจจุบัน ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะทางจริยธรรมกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท มิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 315 คน เป็นพนักงานประจำ 180 คน และพนักงานชั่วคราว 135 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC เพื่อศึกษาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส โสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ผลการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างของลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรม พบว่าลักษณะทางจิตซึ่งได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

พนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว ส่วนลักษณะทางจริยธรรมซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ผลการศึกษาพบว่าทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีความรับผิดชอบและความขยันหมั่นเพียรไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความอดทนพบว่าพนักงานชั่วคราวมีความอดทนสูงกว่าพนักงานประจำ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม พบว่าลักษณะทางจิตทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางจริยธรรมทุกลักษณะ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรม พบว่าทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรและความอดทน

กล่าวโดยสรุป คือ ลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะทางจริยธรรมด้านความอดทนเป็นลักษณะเดียวที่พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราวมีไม่เท่ากัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เข้าใจว่าลักษณะทางจริยธรรมไม่ได้เป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้พนักงานชั่วคราวขาดงานหรือมีอัตราการเข้า-ออกสูง น่าจะเป็นเพราะสาเหตุอื่น เช่น ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการมีรายได้ที่แน่นอน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเสนอแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร คือการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ได้แก่ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานชั่วคราวได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร การฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความเสมอภาคให้กับพนักงาน เป็นต้น

ผู้ศึกษาคาดว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณิชฎฐิษา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ อีกทั้งตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนช่วยเหลือและแนะนำ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และท่านยังคอยเอาใจใส่และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา ทำให้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัตติยา วรรณสุต อาจารย์ ดร.ทิพาภรณ์ โพธิ์ถวิล อาจารย์ ดร.เสาวนิจ นิจนันต์ชัย และอาจารย์ ดร.ภูงศ์ เสนานุช ที่กรุณาให้คำแนะนำและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็กทริก คอนซูลท์เมอ์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณสมาชิกครอบครัวทุกคนของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย จนทำให้การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

วิริญา มลานิยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(6)
สารบัญแผนภูมิ.....	(8)
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 สภาพการณ์และปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน.....	6
2.2 ทฤษฎีค่านิยมจริยธรรม.....	9
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3. ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง.....	40
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตของพนักงาน.....	43
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	45
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน.....	47
4.5 การเปรียบเทียบลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทาง จริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว.....	51
4.6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพัน ต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม.....	57
4.7 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อ องค์กรต่อลักษณะทางจริยธรรม.....	59
5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
5.2 อภิปรายผล.....	65
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้เขียน.....	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบลักษณะของปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ.....	29
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน.....	42
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน.....	44
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน.....	45
4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	46
4.6 ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน.....	48
4.7 ข้อมูลเกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....	49
4.8 ข้อมูลเกี่ยวกับความอดทนในการทำงาน.....	50
4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติ ต่อการทำงานระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	51
4.10 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	52
4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	52
4.12 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	52
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	53
4.14 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	53
4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	54
4.16 ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	54
4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความขยัน ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	55
4.18 ค่าเฉลี่ยของความขยันระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	55
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความอดทนระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	56
4.20 ค่าเฉลี่ยของความอดทนระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อ องค์กรกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน.....	57
4.22 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความรับผิดชอบของพนักงาน.....	59
4.23 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน.....	60
4.24 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความอดทนของพนักงาน.....	61



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	36
4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กร กับลักษณะทางจริยธรรม.....	58
4.2 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรและความอดทนระหว่าง พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว.....	58
4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของพนักงาน.....	59
4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน.....	60
4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอดทนของพนักงาน.....	61
4.6 สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน.....	62

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพการณ์และปัญหา

การพัฒนาประเทศไทยในรอบ 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ที่มีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ระบบเศรษฐกิจไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รัฐบาลได้มีนโยบายในการพัฒนาประเทศไทย โดยใช้การพัฒนาด้วยเศรษฐกิจเป็นต้นมา ทำให้ระบบเศรษฐกิจซึ่งในอดีตประเทศไทยมีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง และชุมชนมีการพึ่งตนเองได้ในระดับสูง แปรสภาพเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีลักษณะเป็นทุนนิยมมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจที่ประเทศไทยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศทำให้ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างดี โดยปัจจัยที่ทำให้เศรษฐกิจไทยเติบโต ทำให้ประเทศไทยมีรายได้มากจนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสังคมให้เจริญ อย่างที่เห็นในปัจจุบันนี้คือการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการค้าและการส่งออก แนวทางนี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการดำเนินชีวิตของชาวชนบทจากวิถีชีวิตเกษตรกร โดยกลไกการผลิตทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายจากชนบทสู่เมือง โดยเฉพาะแรงงานหนุ่มสาวที่เคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในเมือง ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานสูง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504-2509) ระบุถึงการส่งสินค้าทางการเกษตรออกไปสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ และเริ่มต้นส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมเป็นต้นมา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 2 จนถึงฉบับปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อส่งเสริมให้ นโยบายการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมบรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังให้นักลงทุนข้ามชาติเข้ามาลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรมในไทยให้มากที่สุด โดยไทยเตรียมกำลังแรงงานที่มีฝีมือให้เพียงพอเพียง

การพัฒนาอุตสาหกรรมอันเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนกินดีอยู่ดี มีรายได้และมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น แต่ท่ามกลางความสำเร็จของการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เห็นได้ชัด วัตถุประสงค์ที่ได้จากรายได้ประชาชาติ ผลกระทบที่มวลรวมของประเทศและอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับ กลับมีปรากฏการณ์ทางสังคมมากมายที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความอ่อนด้อยของการพัฒนาคน หลักฐานที่ยืนยันคือปัญหาสังคมที่คนเป็นต้นเหตุของปัญหา และเป็นทั้งผลพวงของปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงขึ้นตามลำดับ เช่น ปัญหาอาชญากรรม การใช้ความรุนแรง พฤติกรรมเบี่ยงเบน รวมไปถึงพฤติกรรมขาดจริยธรรมของประชาชนคนไทย

ทั้งในเมืองและในชนบท สมพร เทพสิทธิ์ (2538 : 5) ได้ระบุถึงปัญหาเหล่านี้ว่ามาจากการที่รัฐบาลเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ทำให้ประชาชนไม่อาจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ เพราะองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และสังคม มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คนที่มีเงินและทรัพย์สินสมบัติมากอาจจะมีความเห็นแก่ตัวมากและบกพร่องในด้านคุณธรรม การพัฒนาคน โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านจิตใจจึงจะทำให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ พระธรรมปิฎก (2539 : 255) กล่าวถึงมนุษย์ในฐานะทรัพยากร เป็นทุนเป็นปัจจัยในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ก็พึงมีการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ โดยมีสุขภาพดี ขยัน อดทน รับผิดชอบ มีฝีมือ มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญ ฯลฯ พร้อมทั้งจะเป็นกำลังในระบบเศรษฐกิจและสังคม ที่จัดสรรให้เกื้อหนุนและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และระบุด้วยว่า “การพัฒนาคนนั้นก็ระบบ ระบบการพัฒนาคนประกอบด้วย 3 ด้านของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คือด้านพฤติกรรมและวิถีใช้ชีวิต ตลอดจนการทำมาหาเลี้ยงชีพ เป็นระดับที่ปรากฏตัวของการแก้ปัญหาด้านจิตใจ เช่น พัฒนาคุณธรรม ความเข้มแข็งมั่นคงของจิตใจและสภาพจิตใจที่ดีงาม ด้านปัญญาคือความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิด ทักษะคิดและค่านิยม” (พระธรรมปิฎก. 2539 : 186)

ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) จึงได้มีการบรรจุแผนพัฒนาคนไว้ด้วยและได้เชื่อมโยงมาสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549) ซึ่งมีรายละเอียดมากขึ้นในเรื่องของการพัฒนาคน เพราะการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาคนจะทำให้ประเทศมีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน

จากความสำคัญของภาคอุตสาหกรรมที่เป็นปัจจัยหรือเครื่องมือหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจที่ไม่อาจจะลดความสำคัญลงได้ และการพัฒนาคนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในระบบการผลิตทางอุตสาหกรรม การพัฒนาคุณภาพของคนและคุณภาพชีวิตของคนย่อมจะต้องควบคู่กันไป ภาคอุตสาหกรรมจะเจริญได้ คนในภาคอุตสาหกรรมต้องมีความเจริญไปพร้อม ๆ กัน วิฑูรย์ สิทธิ (2543 : 1) กล่าวถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรใด ๆ ว่า มักขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ คนคือผู้ที่สร้างคุณภาพแก่องค์กรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพของสินค้าหรือบริการ คุณภาพในกระบวนการผลิต คุณภาพของความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนถึงการสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์กรโดยรวมด้วย ดังนั้นไม่ว่าองค์กรจะมีระบบที่สมบูรณ์แบบหรือดีเลิศสักเพียงใด หากปราศจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพด้วยแล้ว ระบบที่ว่าดีแสนดีและมีราคาแพงนั้น ก็อาจไร้ค่าหรือล้มเหลวโดยสิ้นเชิงก็ได้ และคุณภาพของบุคลากรในองค์กรใด ๆ ก็เปรียบเสมือนตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ก็ว่าได้ “พนักงานที่มีคุณภาพ” จึงไม่ใช่เรื่องของการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือ

“ทำงานได้-ทำงานเป็น” เท่านั้น แต่ยังคงเป็นผู้ที่มีวินัยในการทำงานและมีความรับผิดชอบด้วย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2543 : 2)

จะเห็นได้ว่า แรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาการผลิตเป็นอย่างมาก ในแต่ละหน่วยงานที่ประกอบด้วยแรงงานที่มีคุณภาพ มีฝีมือ มีความชำนาญในการทำงาน จะทำให้บริษัทนั้นสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถลดต้นทุนการผลิตได้ เพราะไม่มีของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต ตรงกันข้ามถ้าบริษัทใดมีแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงานต่ำ ไม่มีฝีมือและขาดความรับผิดชอบ บริษัทนั้นจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับผลผลิตที่มีคุณภาพต่ำ เกิดความสูญเปล่า และต้นทุนสูงขึ้นจากความเสียหายที่เกิดจากการผลิต ซึ่งอาจนำมาสู่ความล้มเหลวในธุรกิจนั้นได้

ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานการผลิตของบริษัท มิตรชุบิชิ อีเล็คทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตเครื่องปรับอากาศมาเป็นเวลา 10 กว่าปี ได้เห็นความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาทางด้านการผลิตที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับทุกปี ในช่วงปี พ.ศ. 2546 มียอดการผลิตเครื่องปรับอากาศอยู่ที่ 1,294,330 เครื่อง แต่ในปี พ.ศ. 2547 มียอดการผลิตเพิ่มขึ้นเป็น 2,354,103 เครื่อง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมเกือบเท่าตัว และในปี พ.ศ. 2548 นี้ จะมียอดการผลิตเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 5 แสนกว่าเครื่อง ซึ่งถือว่าช่วงนี้เป็นช่วงก้าวกระโดดของบริษัท มิตรชุบิชิฯ ในการแข่งขันที่จะเป็นผู้นำด้านการผลิตเครื่องปรับอากาศในตลาดโลก ปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวนี้ส่งผลให้บริษัทจำเป็นต้องจ้างพนักงานชั่วคราวจากบริษัท Sub-contract เข้ามาเพื่อรองรับการผลิต เนื่องจากจำนวนพนักงานประจำที่มีอยู่ไม่เพียงพอ บริษัทได้จัดการทำงานเป็น 2กะ และแบ่งความรับผิดชอบให้พนักงานประจำซึ่งมีความชำนาญในการผลิตเป็นผู้ดูแลและคอยสอนงานให้แก่พนักงานชั่วคราวที่เข้ามาใหม่ แม้กระนั้นก็ตามพบว่าบริษัทก็ประสบปัญหาตามมาเนื่องจากพนักงานชั่วคราวมีศักยภาพในการผลิตต่ำ ไม่มีฝีมือและความชำนาญ ทำให้เกิดของเสียในกระบวนการผลิตเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และยังพบว่า การเข้า-ออกของพนักงานชั่วคราวมีอัตราที่ค่อนข้างสูงในแต่ละวัน นอกจากนี้ยังพบการกระทำผิดต่าง ๆ เช่น ความผิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ เช่น การลักทรัพย์ของบริษัทและของพนักงานประจำ ความผิดเกี่ยวกับการไม่เคารพกฎระเบียบและเชื้อเพลิงหัวหน้างาน ก่อการทะเลาะวิวาท เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าถ้าบริษัทยังมีความต้องการจ้างพนักงานชั่วคราวต่อไป สิ่งเหล่านี้ควรได้รับการแก้ไข โดยการพัฒนาคูคลอง อบรมด้านฝีมือและทักษะในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาด้านจิตใจควบคู่กันไป ด้วยให้มีความสามารถ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มีวินัยและความรับผิดชอบ ฯลฯ เพื่อความสัมฤทธิ์ผลขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็คทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะทางจริยธรรม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวที่อยู่ในบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็คทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.4 นิยามศัพท์

ทัศนคติ หมายถึง ระดับความรู้สึกในแง่บวกหรือลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น สถานที่ คน หรืองาน ทัศนคติที่ดีในการทำงานจะหมายถึงบุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา มีความรู้สึกในด้านบวก หรือชอบที่จะทำงานนั้น

จริยธรรม หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้อง และเหมาะสม จริยธรรมสำหรับบุคคลผู้ปฏิบัติงานคือวิถีทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม ดีงาม ภายใต้กรอบที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ จริยธรรมในการปฏิบัติงานคือ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความอดทน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเพียรพยายามในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ กระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า มีความสามารถในการแก้ปัญหา และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือร้าย รวมทั้งงานที่เป็นส่วนรวมและสังคม

ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความเพียรพยายาม ความมานะบากบั่น ความอดทนในการทำงานหรือกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ

ความอดทน หมายถึง การอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจ ความหนักแน่น ไม่หวั่นไหว สามารถรักษาอารมณ์ให้ปกติอยู่เสมอ ถึงแม้จะไม่พอใจก็ตาม ใช้สติปัญญาแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างเรียบร้อย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว
3. เป็นแนวทางของนายจ้างที่จะจัดสวัสดิการแก่พนักงานชั่วคราว เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ อีเล็คทริก คอมมูเมอ์ โปรดักต์ (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน
2. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งจะศึกษาเน้นในเรื่อง
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรมแปลตามรูปศัพท์ว่า หน้าที่ที่ควรปฏิบัติหรือธรรมอันเป็นข้อประพฤติปฏิบัติ มีผู้ให้ความหมายของจริยธรรมแตกต่างกันดังนี้

เพียร์เจท์ (Piaget. 1985; อ้างใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539 : 241) อธิบายว่าจริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับนับถือกฎเกณฑ์ของสังคม รวมถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเกี่ยวกับความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของมนุษย์

บราวน์ (Brown. 1979; อ้างใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539 : 241) กล่าวว่าระบบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

สาโรช บัวศรี (2522) กล่าวว่าจริยธรรมหมายถึงความประพฤติที่ดีถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ความประพฤติเหล่านี้ประกอบด้วยศีลธรรม คุณธรรม เนติกรรม และธรรมเนียมประเพณี

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) อธิบายว่าจริยธรรมหมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภท คือ ในลักษณะที่

สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกหรือเป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่า การกระทำนั้นเป็นสิ่งถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้นส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องและไม่สมควร ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูง คือผู้ที่มีลักษณะประเภทแรกมากและประเภทหลังน้อย

จากความหมายดังกล่าว จริยธรรมมีความหมายว่า

- (1) เป็นสาขาหนึ่งของวัฒนธรรม
- (2) เป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่ถูกประเมินและยอมรับกันในแต่ละสังคมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ยุติธรรม เป็นสัจจะและเหมาะสม
- (3) ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุถึงสภาพชีวิตที่มีคุณค่า อันพึงประสงค์ของตนและสังคมนั้น ๆ

2.1.2 คุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการในการประกอบอาชีพ

คุณธรรมจริยธรรมที่ต้องการในการประกอบอาชีพที่คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี เป็นสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเสียหาย ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา การงดเว้นอบายมุข (วิชัชชัย ผ่องสุภาพ. 2545 : 14)

(1) ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความจริง ตรงไปตรงมา ไม่พูดคำหยาบและไม่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะ การแสดงออกต้องเป็นไปตามธรรมชาติ ทั้งกายวาจาและใจ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความละเอียดต่อการทำชั่ว ไม่พูดปด มีสัจจะและความจริงใจ มีสติรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่ว เป็นต้น

ดังนั้น บุคคลที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ กระทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ ประพฤติปฏิบัติตลอดจนช่วยเหลือแนะนำแนวทางที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดการยกย่อง การยอมรับนับถือ ความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคม

(2) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลแห่งการกระทำนั้นไม่ว่าจะเป็นด้านดีด้านร้าย รวมทั้งงานที่เป็นส่วนรวมและสังคม

บุคคลที่มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่น ก่อให้เกิดผลดีและความเจริญก้าวหน้า

ทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน การปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ได้แก่ การเอาใจใส่และรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจจริงและพยายามในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความพอใจในหน้าที่การงานที่ทำ เป็นต้น

(3) ความเสียสละ หมายถึง การให้หรือบริจาคทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่นหรือสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ

บุคคลที่มีความเสียสละ มีคุณลักษณะหรือคุณธรรมที่สำคัญ เช่น มีความเมตตา กรุณา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว มีความโอบอ้อมอารี เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงออกถึงความชื่นชมและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

ดังนั้น การเสียสละจึงมีความสำคัญช่วยให้ทุกคนในครอบครัว สังคมและประเทศชาติมีความสุข เพราะเมื่อทุกคนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กิจการหรืองานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จ สังคมและประเทศชาติก็จะมีแต่ความสงบสุข

(4) ความอดทน หมายถึง การอดกลั้น การยับยั้งชั่งใจ ความหนักแน่นไม่หวั่นไหว สามารถรักษาอารมณ์ให้ปกติอยู่เสมอ ถึงแม้จะไม่พอใจก็ตามใช้สติปัญญาแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเรียบร้อย

การฝึกตนให้มีความอดทนจะต้องเป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง มีสมาธิ มีความพยายาม มีระเบียบวินัย เกรงกลัวต่อความชั่ว มีความละเอียดรอบคอบ เป็นผู้มีเหตุผลและใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

บุคคลที่มีความอดทนจะเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็ง สามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ถ้าขาดความอดทนการดำเนินชีวิตในสังคมหรือในการทำงาน จะมีแต่ความขัดแย้งทำให้เกิดความทุกข์

(5) ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความเพียรพยายาม ความมานะบากบั่น ความอดทนในการทำงานหรือกิจกรรมนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาและฝึกฝนให้เป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรนั้น ต้องเป็นคนช่างสังเกตและมีเหตุผล มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความจริงใจ รักงาน เอาใจใส่งาน และทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

บุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายของชีวิตที่แน่นอน ทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัว สังคม โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบอาชีพด้วยความสุจริต เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

(6) การตรงต่อเวลา หมายถึง การทำภารกิจหรือกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จตามกำหนดเวลา การตรงต่อเวลาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดจากความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความรับผิดชอบ ไม่เห็นแก่ตัว ความมีระเบียบวินัยในตนเอง

การตรงต่อเวลาเป็นคุณธรรมที่สำคัญ ถ้าหน่วยงานใดมีแต่คนที่ตรงต่อเวลาแล้วงานในหน่วยงานนั้น ๆ จะสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประโยชน์และความเป็นระเบียบต่อหน่วยงานนั้น ๆ

(7) การงดเว้นอบายมุข อบายมุข หมายถึง ทางแห่งความเสื่อม หรือวิถีทางที่ทำให้คนเสื่อมจากฐานะ ชื่อเสียง เกียรติยศ ผู้ที่สามารถงดเว้นอบายมุข สามารถหลุดพ้นจากความหายนะ เพราะอบายมุขทำให้สูญเสียทั้งทรัพย์สิน ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ เกียรติยศชื่อเสียง

การหลีกเลี่ยงอบายมุข ได้แก่ การทำจิตใจให้มั่นคงและเข้มแข็ง เลือคบเพื่อนที่ดี มีความอดทน มีสติ มีความละเอียดต่อการทำชั่ว เล่นกีฬาหรือออกกำลังกายอยู่เสมอ

ประเด็นจริยธรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นแนวทางสำหรับบุคคลในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาให้เกิดขึ้นในจิตใจ ตามปกติแล้วการพัฒนาทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นในช่วงเยาว์วัยหรือในช่วง 10 ปีแรกของชีวิต และฝังรากลึก อย่างไรก็ตามการปรับปรุงความคิดทางด้านจริยธรรมนี้เกิดขึ้นได้หากบุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสังเกต เรียนรู้ และควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะพัฒนาเป็นนิสัยหรือพฤติกรรมที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรือในบทบาทใด ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงาน เพื่อเป็นตัวแปรในการศึกษาลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรม 5 ลักษณะ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความอดทน

2.2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2526, 2528)

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรกคือดอกและผลไม้มือบนต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2

กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจที่เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

- (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม
- (2) มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง
- (3) ความเชื่ออำนาจในตน
- (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น)

ถ้าต้องการที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมชนิดใด จะต้องใช้จิตลักษณะ บางด้านหรือทั้ง 5 ด้านนี้ประกอบกันจึงจะได้ผลดีที่สุด ส่วนที่สามของต้นไม้จริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้านคือ

- (1) สติปัญญา
- (2) ประสบการณ์ทางสังคม
- (3) สุขภาพจิต

จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้ โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้น จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั่นเอง

แต่เดิมนั้น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้แสดงถึงสาเหตุทางจิตใจที่ลำต้นเพียง 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการทำดีละเว้นชั่ว หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2526) แต่ต่อมาได้นำผลวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์พฤติกรรมทางด้านการงาน อาชีพ และพฤติกรรมการรักษาสุขภาพอนามัยมาประกอบด้วย จึงได้เพิ่มพฤติกรรมของคนเก่งเข้าเป็นดอกผลรวมกับพฤติกรรมของคนดี และได้เพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของคนที่มีพฤติกรรมหลายชนิดดังกล่าวข้างบนนี้ เข้าที่ลำต้นของต้นไม้จริยธรรม รวมเป็น 3 ด้าน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2528) จึงทำให้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของคนไทยนี้มีลักษณะที่กว้างขวางครอบคลุมพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของคนไทยได้ครบถ้วน

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้สรุปรวมผลการวิจัยคนไทยไว้ว่า คนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดี และคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการคือ

- (1) การเป็นคนที่จะเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัว หรือ พวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง)
- (2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ (มุ่งอนาคต และควบคุมตนเอง)
- (3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน)
- (4) มีความวิริยะอุตสาหกรรรม ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง)
- (5) มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น) นอกจากนี้ ยังมีลักษณะพื้นฐานทางจิตอีก 3 ประการคือ
 - (6) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม
 - (7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูง
 - (8) มีสุขภาพจิตดีมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เน้นศึกษาจิตลักษณะ 2 ด้านคือ ทัศนคติ ซึ่งในที่นี้คือ ทัศนคติ เกี่ยวกับการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นเรื่องที่นักสังคมศาสตร์จำนวนมาก โดยเฉพาะนักจิตวิทยาสังคม ได้ให้ความสนใจศึกษาเรื่องนี้อย่างลึกซึ้งในแง่มุมต่าง ๆ โดยจะเห็นจากมีผลงานวิจัย เอกสาร และหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในลักษณะทางจิตใจที่มีอยู่ศึกษามากที่สุดในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตามเนื่องจากธรรมชาติและเนื้อหาของทัศนคติค่อนข้างจะซับซ้อนและเข้าใจยาก ฉะนั้นจึงพบว่ามีความแตกต่างในแนวคิดทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่มาก นักวิชาการด้านนี้ได้พยายามหาคำจำกัดความที่เหมาะสม ถูกต้อง รัดกุม และใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2529 : 1)

2.2.1.1 ความหมายของทัศนคติ

อัลพอร์ต (Allport. 1935; อ้างใน ถวิล ธาราโกชน. มปป : 67) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ เป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เทอร์สโตน (L.L. Thurstone. 1946; อ้างใน พชนี วรรกวิณ. มปป : 60) ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติว่า เป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เช่น สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด และอื่น ๆ ความรู้สึกเหล่านี้ ผู้ที่รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

เกต (Kate. 1960; อ้างใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2529 : 2) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งในรูปแบบของความชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติอาจรวมความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น คุณลักษณะของมัน และส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น

เกตซ์ (Katz. 1966; อ้างใน งามดา วนิทานนท์. 2534 : 211) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่กำหนดการประเมินสัญลักษณ์หรือวัตถุบางประเภทไปในทิศทางที่ชอบหรือไม่ชอบ

ฟิชเบน (Fishbein. 1967; อ้างใน งามดา วนิทานนท์. 2534 : 211) ให้ความหมายของทัศนคติในแง่คัมภีร์ประกอบด้านความรู้สึก คือเป็นลักษณะทางอารมณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดการตอบสนองอย่างคงเส้นคงวาต่อวัตถุในทิศทางที่พอใจหรือไม่พอใจ

พชนี วรรกวิณ (มปป : 60) สรุปว่าทัศนคติคือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อหรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ระดับของความรู้สึกในแง่บวกหรือลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น สถานที่ สิ่งของ คน หรืองาน เมื่อพูดถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะหมายถึงบุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา และมีความรู้สึกด้านบวกหรือชอบที่จะทำงานนั้น ๆ

2.2.1.2 คุณลักษณะของทัศนคติ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2533 : 246 – 247; อ้างใน สถิต นิระเสน. 2539 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของทัศนคติไว้ 6 ประการ คือ

- (1) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
- (2) ทัศนคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญหรือหลีกเลี่ยงสิ่งเร้า ฉะนั้นทัศนคติจึงมีทั้งบวกและลบ เช่น นักเรียนมีทัศนคติในเชิงบวกต่อวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนจะชอบเรียนคณิตศาสตร์ และเมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษา ก็จะเลือกเรียนแขนงวิทยาศาสตร์ ตรงกันข้ามกับนักเรียนที่มีทัศนคติในเชิงลบต่อวิชาคณิตศาสตร์ ก็จะไม่ชอบหรือไม่มีแรงจูงใจที่จะเรียนคณิตศาสตร์ เมื่ออยู่ชั้นมัธยมศึกษา ก็จะเลือกเรียนทางสายอักษรศาสตร์ ภาษา

(3) ทัศนคติ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 อย่าง คือ องค์ประกอบเชิงความรู้สึก หรืออารมณ์ (Affective Component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้จัก (Cognitive Component) และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavior Component)

(4) ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบ ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของทัศนคติ หรืออาจจะเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย ทัศนคติบางอย่างอาจจะหยุดเลิกไปได้

(5) ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่ง ๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ฉะนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนทัศนคติจะต้องเปลี่ยนค่านิยม

(6) สังคมประกิต (Socialization) มีความสำคัญต่อพัฒนาการทัศนคติของเด็ก โดยเฉพาะทัศนคติต่อความคิดและหลักการที่เป็นนามธรรม อุดมคติ เช่น ทัศนคติต่อเสรีภาพในการพูด การเขียน เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงจะมีทัศนคติเชิงบวกสูงที่สุด

ทิตยา สุวรรณะชฎ (อ้างใน ทวยเทพ ราษฎร์เจริญสุข. 2538 : 11) กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

- (1) ทัศนคติเป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมได้ตอบจะเกิดขึ้นต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง
- (2) ทัศนคติจะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา คือ มีความมั่นคงถาวรพอสมควรเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- (3) ทัศนคติเป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรูสึกนึกคิด ไม่ว่าจะไปในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่ จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(4) ทักษะที่มีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

2.2.1.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 และ 2530; อ้างใน งามตา วนิทนานนท์, 2534 : 212 - 214) ได้สรุปองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบทางการรู้คิด (Cognitive Component) ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จะต้องประกอบด้วยความรู้หรือความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับเป้าหมายของทัศนคติ (Attitude Object) ที่อาจเป็นวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์เป็นอันดับแรก และเป็นความรู้ที่มีทิศทางประกอบด้วย คือ ทางที่ว่าสิ่งนั้นดีเลว มีคุณหรือมีโทษ มากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อที่ใช้ประเมินสิ่งนั้นได้ ไม่ได้เป็นเพียงข้อเท็จจริงโดยทั่วไปเท่านั้น ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบนี้ไว้อย่างชัดเจนในตำราที่สำคัญทางจิตวิทยาสังคมนัยแรก ๆ ว่า เนื้อหาที่สำคัญที่สุดในองค์ประกอบนี้คือ ความรู้หรือความเชื่อเชิงประมาณค่าว่าสิ่งนั้นดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษอย่างไร ฉะนั้นการวัดองค์ประกอบแรกของทัศนคติอย่างถูกต้องจะต้องวัดความรู้เชิงประมาณค่าของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทั้งหลายของทัศนคตินั้น ๆ

(2) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) ทัศนคติมีลักษณะที่สำคัญคือ อารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับวัตถุทางทัศนคตินั้น เช่นเดียวกับองค์ประกอบแรก ความรู้สึกของบุคคลก็จะต้องมีทิศทางด้วย ซึ่งหมายถึงความชอบความไม่ชอบสิ่งหนึ่งหรือความพอใจความไม่พอใจสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบของทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งของบุคคลจะสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลก็ชอบและพอใจในสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษ บุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น องค์ประกอบนี้มีเนื้อหาที่อาจวัดได้ไม่หลากหลายเท่าองค์ประกอบแรก แต่ก็ใช้องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของทัศนคติ

(3) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาณค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความรู้สึกของคนต่อสิ่งนั้นด้วย

2.2.1.4 หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ

วัฒนา ศรีสัตย์วาจา (2524; อ้างใน ธวัชชัย ผ่องสุภาพ. 2545 : 22) ได้กล่าวถึงหน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติไว้คล้าย ๆ กันว่ามี 4 อย่าง ดังนี้

(1) หน้าที่เป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายบางอย่าง (Instrument) ทัศนคติจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยปกติบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ และจะพัฒนาทัศนคติตามแนวทางที่คาดว่าจะสนองความต้องการของตนได้ เช่น หันมาชอบการศึกษาเล่าเรียน เพราะเชื่อว่าการศึกษาระดับสูงจะช่วยให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

(2) หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง ตัวอย่างเช่น คนที่มีความซื่อสัตย์มากก็จะแสดงออกโดยการไม่ชอบพวกนอกรีตบ้างหลง เป็นต้น

(3) หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego – Defensive Function) บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตัวเอง เช่น คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็จะหาทางออกอันเป็นการป้องกันตนเองเพื่อความสบายใจว่าการที่ตนทำเช่นนั้นก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง หรือคนที่มีความขัดแย้งในใจที่จะยอมรับในเรื่องความรักหรือความใคร่ อาจมีการแสดงออกในรูปของการเยาะเย้ยถากถางคนอื่นที่มีความรัก เป็นต้น

(4) หน้าที่ให้ความเข้าใจ (Knowledge or Object Appraisal) เป็นเกณฑ์ในการประเมินหรือตีราคาสิ่งของหรือความรู้ ทัศนคติหลายอย่างช่วยให้เข้าใจโลกและสภาพแวดล้อมเข้าใจตัวเอง ได้เรียนรู้และเข้าใจในการกระทำของบุคคลในสังคม สามารถอธิบายและคาดคะเนการกระทำของตนเองและของบุคคลอื่น ช่วยพัฒนาความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติออกไปได้อย่างเหมาะสม

ในการวัดทัศนคติในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้วัดระดับความรู้สึกรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่และความพร้อมที่จะทำงานนั้น

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เมอร์เรย์ (Murry. 1938; อ้างใน โสภณ จันทร์สวय. 2539 : 10) เป็นบุคคลแรกที่ได้กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need of Achievement) ว่าเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวคน เป็นความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ฝ่าฟันกระทำสิ่งที่ยาก ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างมีอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งไว้ พฤติกรรมต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง คือ ชอบทำงานยากและท้าทายมีความมุ่งมั่น และรู้สึกสนุกกับงาน

แม็คเคลแลน (McClelland. 1953 : 110 – 111; อ้างใน โสภณ จันทร์สวย. 2539 : 10) ได้ให้คำจำกัดความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard of Excellence) หรือทำดีกว่าบุคคลอื่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อทำไม่สำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

แอทคินสัน (Atkinson. 1964 : 240 – 241; อ้างใน โสภณ จันทร์สวย. 2539 : 11) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอื่นที่ดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

ลินด์เกรน (Lindgren. 1967 : 31 – 31; อ้างใน โสภณ จันทร์สวย. 2539 : 11) อธิบายความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปของความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ ที่เรียกว่า Self – Actualization เป็นความเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมทั้งศักยภาพอื่น ๆ และจะมีความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นอย่างเต็มที่

สุชาดา สุธรรมารักษ์ (2531 : 186 - 187) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ความมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ ความพยายามฝ่าอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเอาชนะคนอื่นหรือเพื่อความต้องการที่จะเพิ่มศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำและนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผล

พระเทพเวที (2532 : 48 - 50) อธิบาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามี 2 แบบคือ

แบบที่ 1 เป็นการใฝ่ความเป็นเลิศที่สนับสนุนระบบการแข่งขัน

แบบที่ 2 เป็นการใฝ่ความเป็นเลิศแท้ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 ถ้าทำก็ทำให้ดีเลิศ ให้ได้ดีที่สุดเต็มที่แห่งงานนั้น ๆ ประการที่ 2 มีความเป็นเลิศเพราะดีที่สุดเต็มที่แห่งความสามารถของเรา และประการสุดท้ายคือ สิ่งนั้นมีความเป็นเลิศโดยเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เกื้อกูลกันที่สุด เป็นประโยชน์ที่สุดแก่ชีวิตและสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนา หรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุถึงผลสำเร็จในงาน โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรือย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการอิสระในการทำงาน ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้อุดมคติ มีความสบายใจเมื่อพบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบความล้มเหลว

2.2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

แม็กเคลแลนด์ (McClelland, 1961; อังโน มาริสา รัฐปิตย์, 2532 : 26) ได้จำแนกแรงจูงใจทางสังคมเป็น 3 ประเภท คือ

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ได้แก่ ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

(3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

สุพจน์ สิ้นสุวงค์วัฒน์ (2527 : 17 - 18) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ในทางพุทธศาสนา ได้แก่ ความอยาก เรียกว่า ตัณหา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประการคือ

(1) กามตัณหา ความอยากได้ในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจ ในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

(2) ภวตัณหา ความอยากเป็น เช่น อยากเป็นเศรษฐี อยากเป็นดารานางเอก อยากเป็นบัณฑิต เป็นต้น

(3) วิภวตัณหา ความอยากที่จะไม่เป็น คือ อยากพ้นไปจากภาวะที่ไม่ปรารถนาที่ตนเองประสบอยู่

ตัณหาทั้ง 3 นี้ ทำให้เกิดอุปทาน คือ ความยึดมั่น ถือมั่น และทำให้เกิดเจตจำนงในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ

นอกจากนี้ ในทางพุทธศาสนายังได้กล่าวถึง เนื้อหาความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งอย่างหยาบ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

(1) ความต้องการเบื้องต้น คือ ปัจจัย 4 อันเป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

(2) ความต้องการทั่วไป ได้แก่ โลกธรรม 4 คือ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข และความสุขของภุคค์สัตว์ซึ่งจำแนกเป็น 4 ประการ คือ สุขเกิดจากการมีทรัพย์ สุขเกิดจากการใช้ทรัพย์ สุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และสุขเกิดจากการประกอบอาชีพที่ไม่มีโทษ

ความสำเร็จในการเรียนและการทำงานจัดอยู่ในประเภทความต้องการทั่วไป ได้กล่าวไว้ในเรื่องอิทธิบาท 4 คือ

- ฉันทะ (ความพอใจในงาน)
- วิริยะ (มีความเพียรในงาน)
- จิตตะ (เอาใจใส่จดจ่อในงาน)
- วิมังสา (หาทางปฏิบัติงานนั้นให้ได้ผลดีที่สุด)

จะเห็นว่าคนเราเมื่อมีฉันทะ คือ มีความพอใจในงาน ย่อมเกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวเอง อันจะเป็นแรงจูงใจถาวร เพราะงานจะต้องอยู่กับเราชั่วชีวิต

2.2.2.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

แม็คเคลแลนด์ (McClelland. 1953 : 104; อ้างใน ปรีชาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 12) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้เป็นดัชนีชี้บ่งถึงควมมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

- (1) มุ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าการทำเพื่อเลี่ยงความล้มเหลว
- (2) เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง
- (3) มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้สำเร็จอย่างแท้จริงไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญหรือเหตุมหัศจรรย์

กิลฟอร์ด (Guilford. 1959 : 437 – 439; อ้างใน ปรีชาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 12) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

- (1) ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ประารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
- (2) มีความเพียรพยายามในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
- (3) มีความอดทนเต็มใจที่จะมุ่งทำกิจการแม้จะลำบากเพียงใดก็ตาม

แครนดัล (Marx. 1970 : 240, Citing Grandull. 1963; อ้างใน ปรีชาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 12-13) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มี 3 ประการ ได้แก่

- (1) เป็นพฤติกรรมที่มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน
- (2) เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่ลอกเลียนแบบผู้อื่น
- (3) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ไวเนอร์ (Weiner. 1972 : 203 – 215; อ้างใน ปรีชาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. 2542 : 13) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

- (1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวได้มากกว่า ชอบเลือกทำงานที่ยากและซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
- (2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ซูชีพ อ่อน โคนสูง (2522 : 47 - 48) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจไฟ
 สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

- (1) ทำสิ่งที่ยาก ๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรม
- (2) ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
- (3) มีความทะเยอทะยาน
- (4) ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
- (5) มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
- (6) พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

คารณิ วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73 -74) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์
 สูงและต่ำ ดังนี้

- (1) พวกที่มีแรงจูงใจไฟสัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้
 - (1.1) กล้าเสี่ยงพอสมควร
 - (1.2) มีทักษะในการจัดระบบงาน
 - (1.3) มีระดับความทะเยอทะยานสูง
 - (1.4) มีระดับความคาดหวังสูง
 - (1.5) อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
 - (1.6) เล็งการณ์ไกลและมีแผนระยะยาว
 - (1.7) เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
 - (1.8) ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
 - (1.9) ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและไม่ซ้ำแบบใคร
 - (1.10) ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ชอบให้ใครบงการ
 - (1.11) มุ่งที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
 - (1.12) เมื่องานที่กำลังทำอยู่พบอุปสรรคหรือถูกรบกวน ก็จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
 - (1.13) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตน ไม่มุงุ่รางวัล
 - (1.14) คิดว่าทุกสิ่งจะทำสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริง และการทำงานจริงของตนไม่ใช่เกิดจากโอกาส และไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

- (2) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้
 - (2.1) มักผลัดวันประกันพรุ่ง
 - (2.2) ทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
 - (2.3) มักจะขาดระบบในการทำงาน
 - (2.4) ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
 - (2.5) ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
 - (2.6) มักไม่ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของงาน
 - (2.7) ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จโดยไม่สนใจคุณภาพของงาน
 - (2.8) ชอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
 - (2.9) ขณะทำงานถ้ามีอุปสรรคหรือถูกรบกวนจะรู้สึกท้อแท้หรือหมดพลัง
 - (2.10) เชื่อโชคชะตาหรือบุญวาสนาบ้นดาลให้งานที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จ
 - (2.11) มุ่งรางวัล หรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
 - (2.12) เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญหน้า

ประหยัด เมธา (1969; อ้างใน อติพร นฤนาทชีวิน, 2547 : 29) ได้ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใด ในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

- (1) มีความต้องการให้งานที่ตนทำมีความสำเร็จในระดับสูง หรือด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Stand of Excellence)
- (2) งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) เป็นงานที่ได้ทำงานสำเร็จเป็นอย่างดีและมีลักษณะเป็นงานของตน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคคล เช่น ผลงานที่สร้างสรรค์มาจากศิลปะ และงานอื่นที่แตกต่างไปจากธรรมดา
- (3) งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term of Work) ลักษณะอย่างหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็คือต้องการความตั้งใจในการทำงานที่ต้องใช้เวลานานในจุดมุ่งหมายของงานนั้น ซึ่งเป็นงานที่จะสามารถทำได้สำเร็จในชีวิต เช่น ความมุ่งมั่นที่จะเป็นวิศวกร แพทย์ นักกฎหมาย และนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ หรืออื่น ๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534; อ้างใน อติพร นฤนาทชีวิน, 2547 : 29) ได้สรุปลักษณะผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 7 ประการ คือ

- (1) ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนชอบสภาพการณ์ที่ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ชอบฟังพาดตนเองตลอดจนชอบสภาพการณ์ซึ่งควบคุมตนเองได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น หรือคิดค่าโชคช่วย

(3) เลือกทำงานอย่างมีเป้าหมายและเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน ทำท่าย มีความกล้าเสี่ยง มีเหตุผลเหมาะสม และเหมาะสมกับความสามารถของตน

(4) มีความทะเยอทะยาน มีความคาดหวังความสำเร็จในสิ่งที่ทำและมีความอดทนต่อความยากลำบาก ตลอดจนความรอคอยอันยาวนานเพื่อให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้น

(5) ทำงานอย่างมีเหตุผลและเห็นคุณค่าของเวลา

(6) ชอบที่จะรับข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่รับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน

(7) ปรับปรุงตนเองให้คืออยู่เสมอ

สถิต วงษ์สวรรค์ (2540) สรุปลักษณะเด่นของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ว่า

(1) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันหรือทดสอบ จะสามารถทำงานและยังเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำ แต่มีความกังวลใจสูง

(2) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเชื่อมั่นในตนเองและตรงกับความ เป็นจริง แต่ผู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักกังวลใจเสมอว่าตนจะพ่ายแพ้ไม่ประสบความสำเร็จ

(3) ประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูง ประเทศนั้นจะมีหลักฐานแสดงถึง ประชาชนในประเทศที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

พรรณี ชูทัยเจนจิต (2530 : 312) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ไว้ดังนี้

(1) ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

(1.1) เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง

(1.2) เป็นผู้ที่ทำงานมีแผน

(1.3) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังสูง

(2) ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

(2.1) เป็นผู้ที่ทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย

(2.2) ตั้งเป้าหมายในวิถีทางที่หลีกเลี่ยงความล้มเหลว อาจจะตั้งเป้าหมายง่าย หรือยากเกินไป

(2.3) ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

สุขสมร ประพัฒน์ทอง และดวงเดือน พันธมนาวิน (2533 : 25) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า จะเป็นผู้ที่ไม่ปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้นกับตน แต่จะมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา มีความอดสาหะพากเพียร ไม่ยอมแพ้อุปสรรคที่ขัดขวางง่ายจนเกินไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่นำเสนอมาข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีความพยายาม มานะ อดทนต่อกิจกรรมที่ยากทั้งปวง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสูง เป็นผู้ที่ยอมรับความผิดพลาดและพร้อมที่จะปรับปรุง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่องาน และมีความทะเยอทะยานที่เหมาะสมกับสภาพของตน

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ต่าง ๆ กันหลายทัศนะ ซึ่งจะขอกกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้คือ

เบคเกอร์ (Becker, 1960 : 32 – 40; อ้างใน อรรถิร สรณัฐธนาวุธ, 2545 : 9) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนว่า “Side-bet” และการไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความยึดมั่นจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

เฮอบินเนก และ ออตโต (Herbiniak and Autto, 1972 : 555 – 573; อ้างใน อรรถิร สรณัฐธนาวุธ, 2545 : 9) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

เคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 449 – 517; อ้างใน อรรถิตรี สรณณณณณณ. 2545 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และ ความจงรักภักดีให้กับองค์กร

มาร์ส และ ฮานนารี (Marsh and Hannari. 1977 : 57; อ้างใน อรรถิตรี สรณณณณณณ. 2545 : 9) เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหมายถึงระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมิน องค์กรในทางที่ดี

บุคคาแนน (Buchanan II. 1974 : 533; อ้างใน อรรถิตรี สรณณณณณณ. 2545 : 9) ได้ให้ คำนิยามของความผูกพันไว้ว่า เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความ จงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการประเมิน องค์กรไปในทางที่ดี

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and Others. 1974 : 604 – 609; อ้างใน อรรถิตรี สรณณณณณณ. 2545 : 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะ แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร โดยความผูกพันนี้จะประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการคือ

- (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร
- (3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143; อ้างใน อรรถิตรี สรณณณณณณ. 2545 : 10) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นหมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุ จุดมุ่งหมาย

สตีเยร์ (Steers; อ้างใน สุภวธรณ พันธ์บูรณณะ. 2542 : 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่มั่นคงต่อองค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 95) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยก ได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ (Formal Attachment) ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด

(2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การคือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตัวเอง

โสภา ทรัพย์มหาอุดม (2533 : 14) สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันองค์การว่า หมายถึงการที่สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การนั้นไว้

จากความหมายและค่านิยมของความผูกพันต่อองค์การที่นักวิชาการได้ให้ไว้ นั้น สามารถสรุปแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันองค์การ โดยแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ

(1) กลุ่มที่เน้นทางด้านทัศนคติ เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่สมาชิกมีความรู้สึกต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์การมีความสอดคล้องกันทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ Sheldon, Marsh และ Mannari และ Steers

(2) กลุ่มที่เน้นทางด้านพฤติกรรม เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่สมาชิกมีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การต่อไปและมีความเต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ นักวิชาการกลุ่มนี้ได้แก่ Kanter, Hrebiniak และ Alutto, Buchanan II, Porter และ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์

ความผูกพันต่อองค์การที่มีการนำเสนอ จึงเป็นแนวคิดทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถความพยายามในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ รวมทั้งการมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่าลักษณะของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

- (1) การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารงานขององค์กร
- (2) การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
- (3) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร
- (4) ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร
- (5) การปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร
- (6) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาผู้วิจัยจะได้นำไปใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของเรื่องความผูกพันในเรื่องอื่น ๆ อีก เช่น Buchanan II (อ้างใน มาตี ธรรมสังจกุล, 2535 : 46) เห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

ภรณ์ กิรีติบุตร กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้คือ

- (1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- (2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- (3) โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

(4) จากความหมายของคำว่า "ความรู้สึกผูกพัน" นั้น เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
- (2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- (3) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
- (4) ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของ MaClelland

2.3.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1964 : 66 – 67; อ้างใน อรรถิธร สรญาณชนาวุธ, 2545 : 12) ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

(1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด

(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

(3) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของคนไว้ 5 ลำดับดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

(2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ

ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

(3) ความต้องการทางสังคม(Social and Belonging Needs) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

(4) ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

(5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างเช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาส โลว์ ซึ่งให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันหรือจูงใจให้มนุษย์เพียรพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยความต้องการในระดับที่พ้นจากความต้องการพื้นฐานแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการความรักและการยอมรับอันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีความผูกพันต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างของมนุษย์ด้วย

2.3.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederic Herzberg (1959; อ้างใน [Http://hrm.payap.ac.th/](http://hrm.payap.ac.th/)) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ โดยการสำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีและและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อสอบถามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจและมีใช้ตัวจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน กล่าวคือปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ (Motivator) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยที่มีใช้ตัวจูงใจ (Hygiene Factor) ได้แก่ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจ (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1

เปรียบเทียบลักษณะของปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) และปัจจัยจูงใจ (Motivator)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator)
นโยบายขององค์กรและการบริหาร	ความสำเร็จ
การควบคุม ตรวจสอบ	การยอมรับ
ค่าจ้าง เงินเดือน	ตัวงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร (เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา)	ความรับผิดชอบ
สภาวะการทำงาน	ความก้าวหน้า

สมมติฐานของ Herzberg มีอยู่ว่า ความไม่พึงพอใจของคนงานนำไปสู่การหลีกเลี่ยงงาน และความพึงพอใจทำให้งานเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นปัจจัยให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจนี้เป็นผลของปัจจัย 2 กลุ่มข้างต้น คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) และปัจจัยจูงใจ (Motivator)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene) ได้แก่ นโยบาย ระบบการบริหาร การควบคุม อัตราค่าจ้าง เงินเดือน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

2.3.3.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท คือ (อ้างใน ธงชัย สันติวงศ์. 2537 : 390-391)

E (Existence) หรือความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้

(1) ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กรคือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี

(2) ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษยสัมพันธ์ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

(3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

(1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

(2) ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

(3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงได้รับการตอบสนองน้อยก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

2.3.3.4 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The Need to Achieve Theory) ของ McClelland สรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการมี 3 ชนิดคือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 392 – 393; อ้างใน McClelland, 1958)

(1) ความต้องการด้านความสำเร็จ

คนที่ต้องการประสพผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้ จะมีบุคคลลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

(1.1) จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย

(1.2) ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

(1.3) คนกลุ่มนี้ ต้องการที่จะควบคุมผลการดำเนินงานที่เกิดจากคน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่นอนไม่ได้ หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

(2) ความต้องการด้านอำนาจ

คือความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่ออำนาจในการควบคุมหรือต่อทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้มีดังนี้คือ

(2.1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

(2.2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

(2.3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

(2.4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

(3) ความต้องการมีสายสัมพันธ์

คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้รับการยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด หวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

ทฤษฎีที่กล่าวมาทั้ง 4 ทฤษฎี มีเนื้อหาชี้ให้เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นสู่ขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร จะนำไปสู่การมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (อ้างใน อร์ฉัตร วรรณธนาธร. 2545 : 17) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่มคือ

(1) แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ Iriene กับคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

(1.1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(1.2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

(1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรไว้

(2) แนวคิดทางด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงว่าในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Backer ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

(3) แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกได้ว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เมื่อทั้งบุคคลและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในห้องค์การเพื่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดหาให้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดหาให้เป็นสิ่งตอบแทน การปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคคลจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมองให้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะทำให้บุคคลผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมองให้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่า หรือแม้เขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือก เขาก็จะยอมรับ (จ่ายอม) ผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขามีต่อองค์กรก็จะต่ำลง

นอกจากนั้น แคนเตอร์ (Kanter. 1968; อ้างใน ดาราพร นิวาสะบุตร. 2546 : 15) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

(1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

(2) ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) คือความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลติดยึดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหยี่ยวตรา

(3) ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983; อ้างใน ดาราพร นิวาสะบุตร, 2546 : 17) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา

(2) ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

(3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

(4) ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ความรู้ที่ทำงานมีความสำคัญ มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน

วิสุทธิ์ อริยภิญโญ (2539) ศึกษาตัวแปรทางจิตและสภาพการณ์ ในการจับจี้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจับจี้อย่างปลอดภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร พบว่าทัศนคติต่อการมีพฤติกรรมการจับจี้อย่างปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจับจี้อย่างปลอดภัย

สมพร กฤษณพิพัฒน์, พ.ต.ต. (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน จะมีการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในระดับสูง

นนทรียา คำแก้ว (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร การวิจัยพบว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อการประหยัดทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงานในระดับสูง

จะเห็นได้ว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้เป็นตัวแปรหนึ่ง เพื่อศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัทมีตชูปิซซาในครั้งนี้

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นาถ พันธุมนาวิน (2518) ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการกล้าเสี่ยงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำทางการเกษตร พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จนตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับกลาง ๆ และจะเลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะการเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล ในการใช้ความสามารถของตนเองทำให้ได้รับความสำเร็จ

ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีการวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ลักษณะงานที่ทำเป็นระดับผู้ปฏิบัติงานจริงอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและสถานประกอบการอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมไฟฟ้าบางปะกง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ส่วนคือลักษณะทางจิต จำนวน 4 ลักษณะ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง อีกลักษณะหนึ่งคือ นิสัยอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันและตรงต่อเวลา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางจิตได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรม ทุกลักษณะของนิสัยอุตสาหกรรม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นพลังที่กระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจ มีความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่อปัญหาหากล้มเหลวไม่กลัวต่อปัญหาที่ยากและมีความอดทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดี

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยพบว่า พนักงานที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการฝึกอบรมจะมีแนวโน้มทำให้ความผูกพันต่อองค์การมาก

ปรานอม กิตติคุณฎิธรรม (2538 : 89 - 90) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ การศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงานและงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความมีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ขององค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคล ได้แก่ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและทัศนคติต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

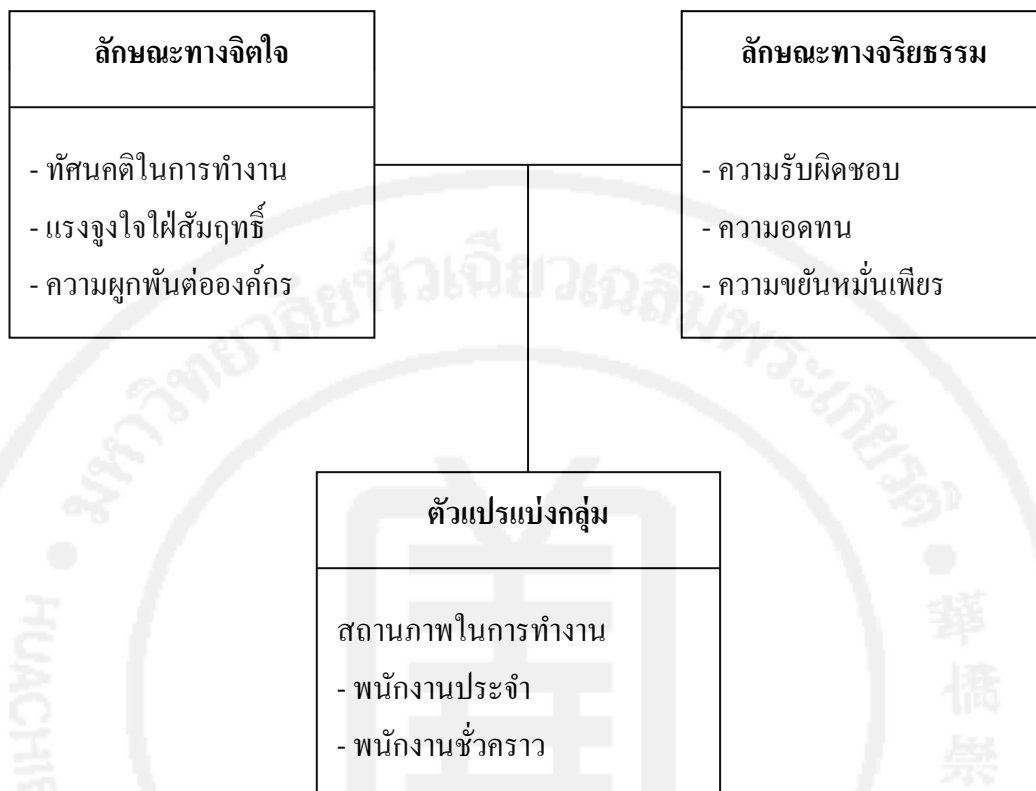
พินิจ พวงดอก (2541 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อใช้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

- (1) ตัวแปรอิสระ กำหนดให้การมีทัศนคติต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแบ่งอิสระ
- (2) ตัวแปรตาม กำหนดให้การมีจริยธรรม เช่น ความรับผิดชอบ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร เป็นตัวแปรตาม
- (3) ตัวแปรแบ่งกลุ่ม กำหนดให้ตัวแปรทางสถานภาพในการทำงาน เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม (แผนภูมิที่ 2.1)

แผนภูมิที่ 2.1
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ในช่วงระหว่างเดือน สิงหาคม 2548 มีพนักงานประจำจำนวน 600 คน และพนักงานชั่วคราวจำนวน 450 คน รวม 1,050 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้เป็นร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 315 คน เป็นพนักงานประจำ 180 คน และพนักงานชั่วคราว 135 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบวัดลักษณะทางจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทของการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ดัดแปลงมาจากแบบวัดทัศนคติของ ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงค่อนข้างจริง และไม่จริง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในไฟ้สั้มฤทธิ์ ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจไฟ้สั้มฤทธิ์ของ ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ ดัดแปลงมาจาก แบบวัดความรับผิดชอบต่อของ ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งทำงาน (ความขยันหมั่นเพียร) ดัดแปลงมาจากแบบวัดการมุ่งทำงานของ ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง

ส่วนที่ 7 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความอดทน ดัดแปลงมาจากแบบวัดความอดทนของ ธวัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในไลน์การผลิตของบริษัทมิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร อำเภอบางปะกง จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการเก็บข้อมูลภายในเดือนสิงหาคม 2548 ด้วยวิธีการให้พนักงานตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยให้กับ Group Leader ซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มไลน์การผลิตแต่ละไลน์เป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถาม โดยใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้ 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนการให้คะแนนและลงรหัสแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC+ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

- (1) สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าเฉลี่ย
- (2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว
- (3) การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิตและลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน
- (4) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัทมิตซูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

ส่วนที่ 6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม

ส่วนที่ 7 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะทางจริยธรรม

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.8 เพศชายร้อยละ 42.2 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 26.0 รองลงมาอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 25.7 อายุ 21-25 ปี ร้อยละ 24.2 อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 14.3 ส่วนอายุ 18-20 ปี ร้อยละ 8.6 และที่อายุ 41 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 1.2 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสที่ยังเป็น โสดมีร้อยละ 54.6 ที่เป็นผู้สมรสมีร้อยละ 41.6 และที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้างร้อยละ 3.8

กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4 – ม.6 หรือปวช. ร้อยละ 47.6 รองลงมาจบมัธยมศึกษาตอนต้น ม.1 – ม.3 ร้อยละ 37.5 จบระดับ ปวส. หรือเทียบเท่าร้อยละ 10.2 จบปริญญาตรี มีร้อยละ 4.1 และมีผู้จบประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 มีเพียงร้อยละ .6

สำหรับรายได้ ส่วนใหญ่ร้อยละ 33.7 มีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 8,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 25.4 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 22.2 และที่มีรายได้ตั้งแต่ 8,001 – 10,000 บาทต่อเดือน มีร้อยละ 18.7 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	133	42.2
หญิง	182	57.8
รวม	315	100.0
อายุ		
18 - 20 ปี	27	8.6
21 - 25 ปี	76	24.2
26 - 30 ปี	82	26.0
31 - 35 ปี	81	25.7
36 - 40 ปี	45	14.3
41 ปีขึ้นไป	4	1.2
รวม	315	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	172	54.6
แต่งงาน	131	41.6
หม้าย / หย่าร้าง	12	3.8
รวม	315	100.0
ระดับการศึกษา		
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6	2	.6
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ม.1 - ม.3	118	37.5
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4 - ม.6 หรือ ปวช.	150	47.6
ระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า	32	10.2
ปริญญาตรี	13	4.1
รวม	315	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	70	22.2
ระดับ 5,000 – 8,000 บาท	80	25.4
ระดับ 8,001 – 10,000 บาท	59	18.7
ระดับ 10,000 บาทขึ้นไป	106	33.7
รวม	315	100.0

4.1.2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ ร้อยละ 57.5 และเป็นพนักงานชั่วคราว ร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.4 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 24.7 ประสบน้อยกว่า 1 ปี มีร้อยละ 23.5 ประสบการณ์ระหว่าง 1 - 3 ปี มีร้อยละ 21.3 และประสบการณ์ระหว่าง 3 – 6 ปี มีร้อยละ 5.1

สำหรับการเปลี่ยนงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.9 เคยทำงานมาแล้ว 2 แห่ง ร้อยละ 27.6 ยังไม่เคยเปลี่ยนงาน ร้อยละ 15.2 เคยทำงานมาแล้ว 3 แห่ง และร้อยละ 14.3 เคยทำงานมาแล้วมากกว่า 3 แห่ง (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพในการทำงาน		
พนักงานประจำ	181	57.5
พนักงานชั่วคราว	134	42.5
รวม	315	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	74	23.5
1 ปี – 3 ปี	67	21.3
3 ปี – 6 ปี	16	5.1
6 ปี – 10 ปี	78	24.7
10 ปี ขึ้นไป	80	25.4
รวม	315	100.0
การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน		
ไม่เคยเปลี่ยน	87	27.6
2 แห่ง	135	42.9
3 แห่ง	48	15.2
มากกว่า 3 แห่ง	45	14.3
รวม	315	100.0

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิตของพนักงาน

การศึกษาลักษณะทางจิตของพนักงานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาลักษณะทางจิต 2 ลักษณะ คือ ทศนคติต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้แบบวัดที่มีมาตรวัด 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ก่อนข้างจริง และไม่จริง ผลการวิจัยมีดังนี้

4.2.1 ทศนคติต่อการทำงาน

ในการศึกษาทศนคติต่อการทำงาน ผู้วิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ความพอใจในสัมพันธภาพต่อผู้อื่น ความพอใจในงาน ความพร้อมที่จะทำงาน รวมทั้งความพร้อมที่จะออกจากงาน ความไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง และความรู้สึกไม่ยุติธรรมในงาน เป็นต้น ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีดังนี้

(1) ความรู้สึกด้านบวก พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 87.7 (จริงที่สุด ร้อยละ 11.7 จริง ร้อยละ 67.0) ถัดมาพนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ 77.8 (จริงที่สุด ร้อยละ 13.7 จริง ร้อยละ 64.1) ลำดับมาพนักงานมีการมุ่งปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม ร้อยละ 75.6 (จริงที่สุด ร้อยละ 19.4 จริง ร้อยละ 56.2)

(2) ความรู้สึกด้านลบ ในประเด็นไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.3 ระบุว่าไม่จริง ส่วนที่ระบุว่าก่อนข้างจริงมีร้อยละ 14.0 จริงร้อยละ 17.2 และจริงที่สุดเพียงร้อยละ 2.5 ประเด็นการไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลงานของตน มีผู้ระบุว่าไม่จริงร้อยละ 41.0 ก่อนข้างจริงมีร้อยละ 31.1 จริงร้อยละ 21.6 และจริงที่สุดเพียง 6.3 ส่วนความรู้สึกพร้อมที่จะออกจากงานมีผู้ระบุว่าไม่จริงเพียงร้อยละ 14.6 ก่อนข้างจริงร้อยละ 24.4 จริงร้อยละ 31.7 และจริงที่สุดร้อยละ 29.3

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับทศนคติต่อการทำงาน ซึ่งในข้อความด้านบวก ค่าสูงสุด = 4 ต่ำสุด = 1 และข้อความด้านลบ จริงที่สุด = 1 ไม่จริง = 4 ค่าเฉลี่ยของความเห็นแต่ละข้อ มีค่าสูงสุด = 3.44 ต่ำสุด = 1.30 มีค่าเฉลี่ยรวม 2.65 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีทศนคติต่อการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน

ทัศนคติต่อการทำงาน	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 20 สูงสุด = 43
ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม	13.7	64.1	18.1	4.1	2.87	31.75
ความคิดว่าการทำงานในโรงงานมีความมั่นคงในชีวิต	8.6	39.4	29.2	22.8	2.34	
ความพร้อมที่จะออกจากงาน ถ้าได้งานอื่นที่เงินเดือนดีกว่า	29.3	31.7	24.4	14.6	2.24	
ความพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	8.3	54.6	27.0	10.1	2.61	
ความพอใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	13.0	60.0	23.2	3.8	2.82	
ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	11.7	67.0	19.4	1.9	2.89	
ความยินดีทำล่วงเวลาเมื่อไม่มีค่าตอบแทน	1.3	7.3	12.1	79.3	1.30	
การไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลงานของตน	6.3	21.6	31.1	41.0	3.07	
ความพร้อมและเต็มใจที่จะบริการเพื่อนพนักงาน	11.1	52.7	27.6	8.6	2.66	
การไม่ชอบความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา	2.5	17.2	14.0	66.3	3.44	
การมุ่งปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม	19.4	56.2	17.8	6.6	2.88	
ความรู้สึกไม่ยุติธรรมในกฎระเบียบการบริหารงาน	16.5	30.5	27.3	25.7	2.62	
ค่าเฉลี่ย					2.65	

4.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ การทำงานหนักเพื่อความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว การเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อความสำเร็จ และการแก้ปัญหาด้วยตนเองถือว่ามีความดีที่สุด เป็นต้น ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกในระดับจริงที่สุดและจริงค่อนข้างมาก เช่น พนักงานเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อความสำเร็จสูงถึงร้อยละ 89.9 (จริงที่สุด ร้อยละ 33.3 จริง ร้อยละ 56.6) รองลงมา คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถร้อยละ 89.5 (จริงที่สุด ร้อยละ 27.9 จริง ร้อยละ 61.6) ถัดมาคือการมีความพยายามเมื่อรู้ว่าตนเองด้อยกว่าเพื่อน ๆ ร้อยละ 86.4 (จริงที่สุด ร้อยละ 28.3 จริง ร้อยละ 58.1) ลำดับต่อมาคือการทำงานหนักเพื่อความสำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว ร้อยละ 83.4 (จริงที่สุด ร้อยละ 26.3 จริง ร้อยละ 57.1)

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าสูงสุด = 4 ต่ำสุด = 1 ค่าเฉลี่ยของความเห็นแต่ละข้อมีค่าสูงสุด = 3.21 ต่ำสุด = 2.68 มีค่าเฉลี่ยรวม 2.96 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 10 สูงสุด = 40
ความอยากเอาอย่างเพื่อนที่มุนานะทำงาน	17.5	48.6	21.8	12.1	2.71	29.57
การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	27.9	61.6	10.2	.3	3.17	
การทำงานหนักเพื่อความสำเร็จมากกว่ากลัว ความล้มเหลว	26.3	57.1	13.7	2.9	3.07	
ความไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่า ความสำเร็จ	18.4	54.0	17.8	9.8	2.81	
ความพอใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	13.0	60.0	23.2	3.8	2.82	
ความพอใจเมื่อมีคนรู้จักในความพยายามในการทำงาน	23.2	50.6	13.1	13.1	2.84	
การชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง	15.9	57.4	22.3	4.4	2.85	
การเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อความสำเร็จ	33.3	56.6	7.6	2.5	3.21	
การแก้ปัญหาด้วยตนเองถือว่าดีที่สุด	34.9	48.3	13.0	3.8	3.14	
ความอยากที่จะทำงานที่ยากยิ่งขึ้นไปอีก	20.3	50.2	25.4	4.1	2.87	
ความไม่ชอบใช้วิธีการเดิม ๆ ในการแก้ปัญหา	14.1	49.8	26.3	9.8	2.68	
การมีความพยายามเมื่อรู้ว่าตนเองดีน้อยกว่าเพื่อน ๆ	28.3	58.1	11.4	2.2	3.12	
ค่าเฉลี่ย					2.96	

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่มีมาตราวัด 4 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง ผลการวิจัยมีดังนี้

4.3.1 ความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท ความร่วมมือในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น ความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อบริษัท รวมทั้งการไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานของบริษัท เป็นต้น ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบมีดังนี้

(1) ความรู้สึกด้านบวก พนักงานส่วนใหญ่ยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท รวม ร้อยละ 86.6 (จริงที่สุด ร้อยละ 86.6 จริง ร้อยละ 59.0) ถัดมาพนักงานมีความภูมิใจที่ได้ทำงาน ในบริษัทนี้รวมร้อยละ 81.9 (จริงที่สุด ร้อยละ 24.8 จริง ร้อยละ 57.1) ลำดับต่อมาพนักงานให้ ความร่วมมือในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นรวมร้อยละ 79.4 (จริงที่สุด ร้อยละ 18.4 จริง ร้อยละ 61.0)

(2) ความรู้สึกด้านลบ ในประเด็นการไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานของ บริษัท พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.5 ระบุว่าไม่จริง ส่วนที่ระบุว่าค่อนข้างจริงมีร้อยละ 19.4 จริงร้อยละ 14.3 และจริงที่สุดเพียงร้อยละ 3.8

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใน ข้อความด้านบวก ค่าสูงสุด = 4 ค่าต่ำสุด = 1 และข้อความด้านลบ จริงที่สุด = 2 ไม่จริง = 4 ค่าเฉลี่ยรวม 2.64 ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 17 สูงสุด = 42
ความยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท	27.6	59.0	10.5	2.9	3.11	29.09
ความร่วมมือในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้น	18.4	61.0	18.1	2.5	2.95	
ความตั้งใจทำงานจนกว่าจะเกษียณ	10.2	26.0	24.8	39.0	2.07	
การเข้าอบรมตามที่บริษัทจัดให้	15.6	50.2	24.1	10.1	2.71	
การไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานของ บริษัท	3.8	14.3	19.4	62.5	3.41	
การไม่เปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาส	4.4	14.3	21.3	60.0	1.63	
ความพอใจในการทำเวลาแม้ค่าตอบแทน ไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.8	23.8	31.4	40.0	1.93	
ความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้	24.8	57.1	16.2	1.9	3.05	
ความเต็มใจที่จะเรียนรู้งานเมื่อถูกย้ายไปแผนกอื่น	10.2	42.9	27.6	19.3	2.44	
ความห่วงใยถึงสวัสดิการต่ออนาคตบริษัท	20.4	49.7	20.1	9.8	2.81	
ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อบริษัท	23.5	54.9	18.7	2.9	2.99	
ค่าเฉลี่ย					2.64	

4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน

การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางจริยธรรม ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดที่มีมาตรวัด 4 ระดับคือ จริง ค่อนข้างจริง และไม่จริง ผลการวิจัยมีดังนี้

4.4.1 ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี การคิดถึงคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก การใช้ของคนอื่นที่ยืมมาอย่างระมัดระวังแม้จะเป็นของเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม รวมทั้งคิดว่าผลงานที่บกพร่องเพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากคนอื่น การขาดประชุมในการประชุมที่ไม่สำคัญ และการทำงานยาก ๆ เมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น เป็นต้น ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบมีดังนี้

(1) ความรู้สึกด้านบวก พนักงานส่วนใหญ่จะใช้ของของคนอื่นที่ยืมมาอย่างระมัดระวังแม้จะเป็นของเล็กน้อยก็ตามรวม ร้อยละ 92.3 (จริงที่สุด ร้อยละ 42.5 จริง ร้อยละ 49.8) ถัดมาพนักงานมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี รวมร้อยละ 91.1 (จริงที่สุด ร้อยละ 31.4 จริง ร้อยละ 59.7) ลำดับต่อมาพนักงานมีความคิดถึงคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก รวมร้อยละ 87.9 (จริงที่สุด ร้อยละ 30.8 จริง ร้อยละ 57.1)

(2) ความรู้สึกด้านลบ ในประเด็นที่คิดว่าผลงานที่บกพร่องเพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากคนอื่น พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 31.1 ระบุไม่จริง ส่วนที่ระบุว่าค่อนข้างจริงมี ร้อยละ 38.2 จริงร้อยละ 24.4 และจริงที่สุดเพียงร้อยละ 6.3 ประเด็นการขาดประชุมในการประชุมที่ไม่สำคัญ มีผู้ระบุว่าไม่จริง ร้อยละ 47.9 ค่อนข้างจริง ร้อยละ 28.2 จริง ร้อยละ 21.0 และจริงที่สุดเพียงร้อยละ 3.5

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ซึ่งในข้อความด้านบวกค่าสูงสุด = 4 ต่ำสุด = 1 และข้อความด้านลบ จริงที่สุด = 1 ไม่จริง = 4 ค่าเฉลี่ยของความเห็นแต่ละข้อมีค่าสูงสุด = 3.69 ต่ำสุด = 2.63 มีค่าเฉลี่ยรวม 3.13 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ระดับที่ค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงาน

ความรับผิดชอบในการทำงาน	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 28 สูงสุด = 51
ความยอมลำบากเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	17.8	55.2	23.8	3.2	2.88	40.64
การคิดถึงคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก	30.8	57.1	10.8	1.3	3.17	
การขาดประชุมในการประชุมที่ไม่สำคัญ	2.9	21.0	28.2	47.9	3.21	
การมุ่งมั่นในความสำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	17.8	64.4	15.9	1.9	2.98	
การทำงานกลุ่มไม่เรียบร้อยถือเป็นความผิดของตนเอง	12.7	49.8	25.8	11.7	2.63	
การยินดีรับผลของงานไม่ว่าจะดีหรือไม่	19.4	64.4	13.7	2.5	3.01	
ความคิดว่าผลงานที่บกพร่องเพราะไม่ได้รับความ ร่วมมือจากคนอื่น	6.3	24.4	38.2	31.1	2.94	
การคิดว่าไม่ต้องตรวจทานแก้ไขงานที่ทำเสร็จแล้ว	1.9	9.8	5.7	82.6	3.69	
การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดแม้จะไม่ชอบ งานนั้น	25.4	60.3	12.4	1.9	3.09	
การทำงานยาก ๆ เมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น	3.5	15.2	19.1	62.2	3.40	
การซักถามรายละเอียดของงานก่อนลงมือปฏิบัติ	24.4	60.6	12.7	2.3	3.07	
ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี	31.4	59.7	8.9	.0	3.23	
การใช้ของคนอื่นที่ยืมมาอย่างระมัดระวังแม้จะเป็นของ เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม	42.5	49.8	6.3	1.4	3.34	
ค่าเฉลี่ย					3.13	

4.4.2 ความขยันหมั่นเพียร

ในการศึกษาความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ เช่น การทุ่มเทให้กับการทำงาน การเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต ความพยายามทำงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ รวมทั้งการไม่ชอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และความอยากอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน เป็นต้น ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีดังนี้

(1) ความรู้สึกด้านบวก พนักงานส่วนใหญ่เห็นความสำคัญและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต ร้อยละ 89.2 (จริงที่สุด ร้อยละ 35.9 จริง ร้อยละ 53.3) ถัดมาพนักงานมีการเตรียมตัวเพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ ร้อยละ 85.4 (จริงที่สุด ร้อยละ 26.3 จริง ร้อยละ 59.1) ลำดับต่อมาพนักงานมีการเรียนรู้งานและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ร้อยละ 85.1 (จริงที่สุด ร้อยละ 25.1 จริง ร้อยละ 60.0)

(2) ความรู้สึกด้านลบ ในประเด็นของความอยากอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.3 ระบุว่าไม่จริง ส่วนที่ระบุว่าค่อนข้างจริง มีร้อยละ 14.3 จริง ร้อยละ 11.7 และจริงที่สุดเพียงร้อยละ 13.7 ประเด็นการไม่ชอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีผู้ระบุว่าไม่จริงร้อยละ 78.1 ค่อนข้างจริงมีร้อยละ 12.1 จริงร้อยละ 7.6 และจริงที่สุดเพียง ร้อยละ 2.2

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ซึ่งในข้อความด้านบวก ค่าสูงสุด = 4 ต่ำสุด = 1 และข้อความด้านลบ จริงที่สุด = 1 ไม่จริง = 4 ค่าเฉลี่ยของความเห็นแต่ละข้อมีค่าสูงสุด = 3.66 ต่ำสุด = 1.89 มีค่าเฉลี่ยรวม 2.88 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
ข้อมูลเกี่ยวกับความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 17 สูงสุด = 44
การไม่ชอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	2.2	7.6	12.1	78.1	3.66	31.64
ความคิดว่าเพื่อน ๆ คิดว่าตนเองทำงานหนัก	4.8	19.7	35.2	40.3	1.89	
การเตรียมตัวเพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ	26.3	59.1	12.7	1.9	3.10	
ความทุ่มเทให้กับการทำงาน	20.6	59.1	17.8	2.5	2.98	
การทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้	7.9	45.7	38.1	8.3	2.53	
ความพยายามในการทำงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ	20.3	56.2	21.6	1.9	2.95	
ความอยากอยู่อย่างสบายโดยไม่ต้องทำงาน	13.7	11.7	14.3	60.3	3.21	
การเห็นความสำคัญและมุ่งมั่นเพื่ออนาคต	35.9	53.3	8.6	2.2	3.23	
การชอบหางานทำ ไม่ชอบอยู่นิ่งเฉย	10.8	47.3	31.4	10.5	2.58	
ความสามารถในการทำงานติดต่อกันนาน ๆ โดยไม่เบื่	10.5	39.4	31.4	18.7	2.42	
การเรียนรู้งานและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ	25.1	60.0	13.6	1.3	3.09	
ค่าเฉลี่ย					2.88	

4.4.3 ความอดทน

ในการศึกษาความอดทนของพนักงาน ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างในประเด็นต่าง ๆ เช่น การควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกหัวหน้าตำหนิ ความอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้

สำเร็จจุล่ง การไม่เบื่อบ่อยเมื่อต้องปฏิบัติงานซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน และการไม่บ่นเมื่อถูกใช้งานหนัก เป็นต้น ซึ่งความคิดเห็นของพนักงานมีดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่ มีความอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จจุล่ง รวมร้อยละ 75.0 (จริงที่สุดร้อยละ 14.9 จริงร้อยละ 60.14) ถัดมาพนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแม้ไม่เห็นด้วย รวมร้อยละ 72.4 (จริงที่สุด ร้อยละ 10.2 จริง ร้อยละ 62.2) ลำดับถัดมาพนักงานสามารถควบคุมอารมณ์ เมื่อทำผิดและถูกหัวหน้าตำหนิ รวมร้อยละ 63.8 (จริงที่สุด ร้อยละ 9.5 จริง ร้อยละ 54.3)

จากการให้ค่าคะแนนระดับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความอดทนในการทำงาน ซึ่งค่าสูงสุด = 4 ต่ำสุด = 1 ค่าเฉลี่ยของความเห็นแต่ละข้อมีค่าสูงสุด = 2.98 ต่ำสุด = 2.17 มีค่าเฉลี่ยรวม 2.60 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความอดทนในการทำงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ข้อมูลเกี่ยวกับความอดทนในการทำงาน

ความอดทนในการทำงาน	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ค่าเฉลี่ย ต่ำสุด = 1 สูงสุด = 4	ค่าเฉลี่ยรวม ต่ำสุด = 13 สูงสุด = 40
การไม่บ่นเมื่อถูกใช้งานหนัก	7.3	33.0	28.9	30.8	2.17	26.05
การควบคุมอารมณ์เมื่อทำผิดและถูกหัวหน้าตำหนิ	9.5	54.3	28.3	7.9	2.65	
ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จจุล่ง ภายใต้สถานการณ์ที่เร่งรัด	6.7	50.2	39.7	3.4	2.60	
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	6.7	56.8	28.9	7.6	2.63	
ความสามารถในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี ความคิดแตกต่าง	6.7	54.3	33.0	6.0	2.62	
ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแม้ไม่เห็นด้วย	10.2	62.2	21.9	5.7	2.77	
ความอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จจุล่ง	14.9	60.1	24.4	.6	2.89	
การเก็บกดสิ่งที่เป็นปัญหาในใจ	5.7	27.6	29.5	37.2	2.98	
การไม่เบื่อบ่อยเมื่อต้องปฏิบัติงานซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน ๆ	7.3	36.5	30.5	25.7	2.25	
ความอดทนต่อการเข้าอบรมเป็นเวลานาน ๆ	8.9	42.2	37.8	11.1	2.49	
ค่าเฉลี่ย					2.60	

4.5 การเปรียบเทียบลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรม ระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะทางจริยธรรมระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน ได้แก่ พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

4.5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางจิตระหว่างพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

ในการศึกษาลักษณะทางจิตของกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้มี 2 ลักษณะ คือ ทักษะคิดต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางจิตระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ผลการศึกษามีดังนี้

4.5.1.1 ทักษะคิดต่อการทำงานระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะคิดต่อการทำงานระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกันพบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานของผู้มีประเภทการทำงานต่างกันไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยพนักงานประจำมีทักษะคิดต่อการทำงานเฉลี่ย 31.67 ส่วนพนักงานชั่วคราวที่มีทักษะคิดต่อการทำงานเฉลี่ย 31.86 ซึ่งใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.9 และตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะคิดต่อการทำงาน
ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.612	1	2.612	.140	.709
ภายในกลุ่ม	5846.074	313	18.678		
รวม	5848.686	314			

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อการทำงานระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	181	31.6740	4.53613
พนักงานชั่วคราว	134	31.8582	4.01342
รวม	315	31.7524	4.31583

4.5.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้มีประเภทการทำงานต่างกันไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยพนักงานประจำมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เฉลี่ย 29.16 ส่วนพนักงานชั่วคราวมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เฉลี่ย 30.12 ซึ่งใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.11 และตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	71.197	1	71.197	3.087	.080
ภายในกลุ่ม	7196.912	312	23.067		
รวม	7268.109	313			

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	180	29.1567	4.90628
พนักงานชั่วคราว	134	30.1194	4.65993
รวม	314	29.5675	4.81880

4.5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย 29.54 สูงกว่าพนักงานชั่วคราวที่มีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย 28.48 (ตารางที่ 4.13 และ ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร
ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	87.426	1	87.426	4.145	.043
ภายในกลุ่ม	6580.077	312	21.090		
รวม	6667.503	313			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	180	29.5444	4.69556
พนักงานชั่วคราว	134	28.4776	4.44975
รวม	314	29.0892	4.61540

4.5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

ลักษณะทางจิตที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษามาครั้งนี้มี 3 ลักษณะ คือ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ผลการวิจัยมีดังนี้

4.5.3.1 ความรับผิดชอบระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน พบว่า ความรับผิดชอบของผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยพนักงานประจำมีความรับผิดชอบเฉลี่ย 40.71 ส่วนพนักงานชั่วคราวมีความรับผิดชอบเฉลี่ย 40.55 ซึ่งใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.15 และตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.15

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความรับผิดชอบ
ระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.849	1	1.849	.084	.772
ภายในกลุ่ม	6902.615	313	22.053		
รวม	6904.463	314			

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	181	40.7072	4.80710
พนักงานชั่วคราว	134	40.5522	4.54148
รวม	315	40.6413	4.68921

4.5.3.2 ความขยันหมั่นเพียรระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความขยันระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกันพบว่า ความขยันของผู้มีประเภทการทำงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยพนักงานประจำมีความขยันเฉลี่ย 31.42 ส่วนพนักงานชั่วคราวมีความขยันเฉลี่ย 31.93 ซึ่งใกล้เคียงกัน (ตารางที่ 4.17 และตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความขยันระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	20.259	1	20.259	.955	.329
ภายในกลุ่ม	6642.484	313	21.222		
รวม	6662.743	314			

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยของความขยันระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	181	31.4199	4.79704
พนักงานชั่วคราว	134	31.9328	4.33589
รวม	315	31.6381	4.60640

4.5.3.3 ความอดทนระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความอดทนระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกันพบว่า ความอดทนของผู้มีประเภทการทำงานแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานประจำมีความอดทนเฉลี่ย 25.46 ต่ำกว่าพนักงานชั่วคราวความอดทนเฉลี่ย 26.84 (ตารางที่ 4.19 และตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความอดทนระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	144.881	1	144.881	7.597	.006
ภายในกลุ่ม	5969.405	313	19.072		
รวม	6114.286	314			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .01

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ยของความอดทนระหว่างผู้มีประเภทการทำงานต่างกัน

ประเภทการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
พนักงานประจำ	181	25.4641	4.53690
พนักงานชั่วคราว	134	26.8358	4.12619
รวม	315	26.0476	4.41274

4.6 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางจิต และความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม

จากการศึกษาลักษณะทางจิตของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจริยธรรมทุกลักษณะทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีทักษะคิดต่อการทำงานสูงจะมีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนสูงเช่นกัน (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร
กับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน

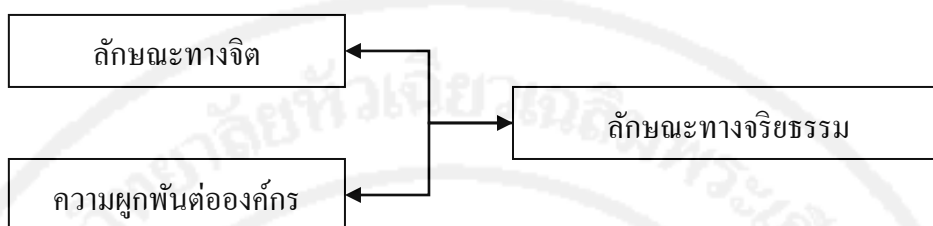
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	ความรับผิดชอบ	ความขยันหมั่นเพียร	ความอดทน
ทักษะคิด	.389*	.382*	.391*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.566*	.607*	.459*
ความผูกพันต่อองค์กร	.416*	.456*	.429*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .05

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานทุกลักษณะ (แผนภูมิที่ 4.1)

แผนภูมิที่ 4.1

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม

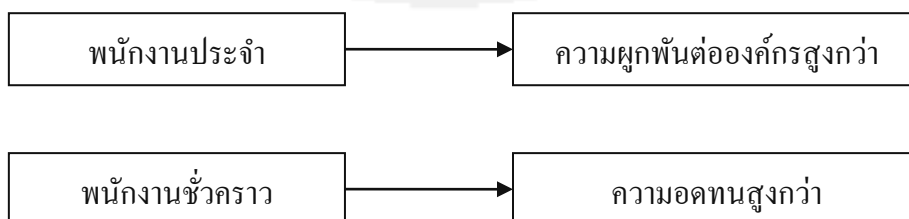


จากผลการศึกษาความแตกต่างของลักษณะทางจิต คือ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรม ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว พบว่ามีลักษณะเพียง 2 ลักษณะ ที่มีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว คือ ความผูกพันต่อ องค์กรและความอดทน ดังนี้ (แผนภูมิที่ 4.2)

- (1) พนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว
- (2) พนักงานชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยความอดทนสูงกว่าพนักงานประจำ

แผนภูมิที่ 4.2

ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรและความอดทน ระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว



4.7 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพัน ต่อองค์กรต่อลักษณะทางจริยธรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบปกติ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และให้ลักษณะทางจริยธรรม อันได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความอดทนเป็นตัวแปรตาม ซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

4.7.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีตัวแปรลักษณะทางจิต อันได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า การมีทักษะคิดต่อการทำงานและการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะส่งผลให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง (ตารางที่ 4.22 และแผนภูมิที่ 4.3)

ตารางที่ 4.22

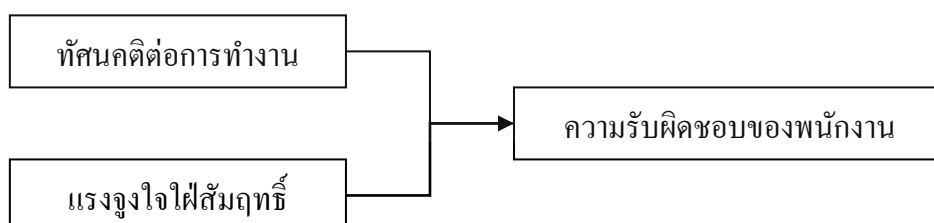
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของพนักงาน

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig
ทักษะคิด	.177	.163	2.961	.003
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.436	.448	8.477	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.109	.107	1.829	.068
ค่าคงที่	18.939		10.603	.000

R = .601 R² = .361 Adj R² = .355 F = 58.242 Sig = .000

แผนภูมิที่ 4.3

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของพนักงาน



4.7.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีตัวแปรลักษณะทางจิต อันได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า การมีทักษะคิดที่ดีต่อการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลให้พนักงานเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียรสูง (ตารางที่ 4.23 และแผนภูมิที่ 4.4)

ตารางที่ 4.23

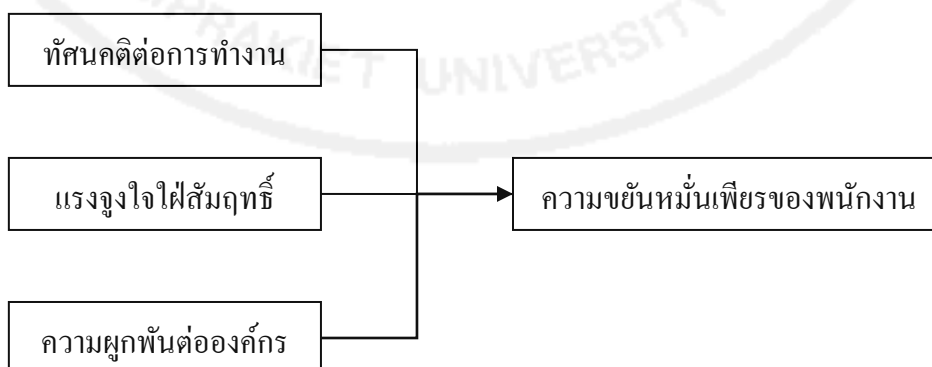
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน

ตัวแปร	B	Beta	T	Sig
ทักษะคิด	.119	.112	2.101	.036
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.467	.488	9.581	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.152	.152	2.683	.008
ค่าคงที่	9.615		5.680	.000

R = .638 R² = .407 Adj R² = .401 F = 70.634 Sig = .000

แผนภูมิที่ 4.4

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรของพนักงาน



4.7.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอดทนของพนักงาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีตัวแปรลักษณะทางจิต อันได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความอดทนของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า การมีทักษะคิดที่ดีต่อการทำงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลให้พนักงานเป็นผู้มีความอดทนสูง (ตารางที่ 4.24 และแผนภูมิที่ 4.5)

ตารางที่ 4.24

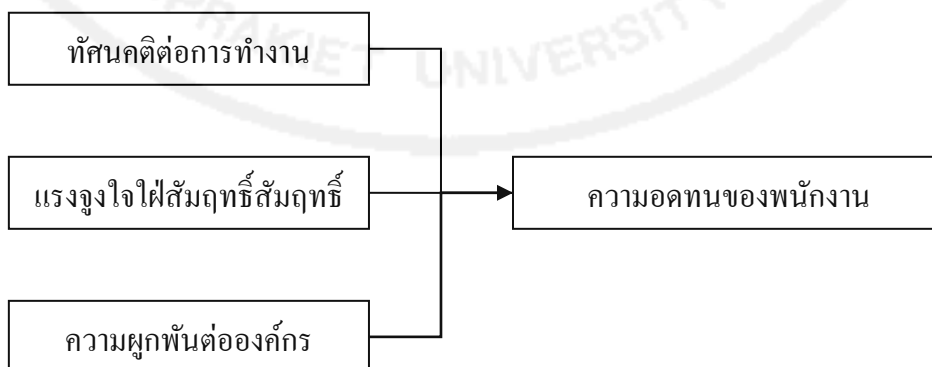
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติเพื่อศึกษาปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อความอดทนของพนักงาน

ตัวแปร	B	Beta	t	Sig
ทักษะคิด	.160	.157	2.670	.008
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.278	.304	5.417	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.180	.189	3.020	.003
ค่าคงที่	7.481		4.191	.000

R = .527 R² = .278 Adj R² = .271 F = 39.673 Sig = .000

แผนภูมิที่ 4.5

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอดทนของพนักงาน

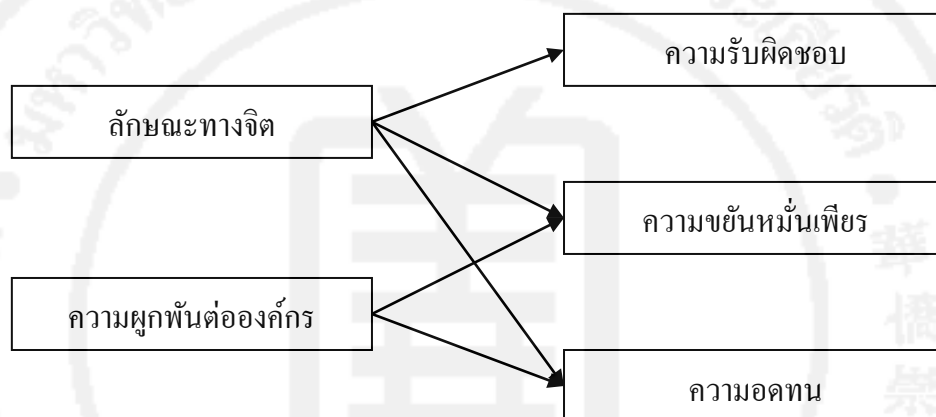


สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานพบว่า

- (1) ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานทุกลักษณะ
- (2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรม 2 ลักษณะ คือ ความซื่อสัตย์และความอดทนของพนักงาน (แผนภูมิที่ 4.6)

แผนภูมิที่ 4.6

สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานบริษัท มิตรชูบิชิ อิเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จะสรุปอภิปรายผลและเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพสมรส โสด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีรายได้ 10,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงาน 2 แห่ง

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจิต

ลักษณะทางจิตที่ศึกษา มี 2 ลักษณะ คือ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยมีดังนี้

- พนักงานมีทักษะคิดต่อการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางจริยธรรม

ลักษณะทางจริยธรรมที่ศึกษามี 3 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และความอดทน

- พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- พนักงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- พนักงานมีความอดทนในการทำงานอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง

5.1.6 การเปรียบเทียบลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรมของพนักงานชั่วคราวพบว่า

- (1) ลักษณะทางจิต
 - ทักษะคิดต่อการทำงาน พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีทักษะคิดไม่ต่างกัน
 - แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่ต่างกัน
- (2) ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานประจำมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว
- (3) ลักษณะทางจริยธรรม
 - ความรับผิดชอบ พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีความรับผิดชอบไม่ต่างกัน
 - ความขยันหมั่นเพียร พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีความขยันหมั่นเพียรไม่ต่างกัน
 - ความอดทน พนักงานชั่วคราวมีความอดทนสูงกว่าพนักงานประจำ

5.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร กับลักษณะทางจริยธรรม

ลักษณะทางจิตทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางจริยธรรมทุกลักษณะ

5.1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรม

จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรม พบว่า

- ทักษะคิดต่อการทำงานมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความอดทน

- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และ ความอดทน
- ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความขยันหมั่นเพียรและความอดทน

กล่าวโดยสรุปว่า ลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อลักษณะทางจริยธรรมของพนักงาน โดยลักษณะทางจริยธรรมด้านความอดทนเป็นลักษณะเดียวที่พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีไม่เท่ากัน

5.2 อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายถึงผลการวิจัยเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นการเปรียบเทียบลักษณะทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว และประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร กับลักษณะทางจริยธรรม

5.2.1 การอภิปรายประเด็นการเปรียบเทียบลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรมระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว

จากผลการวิจัยที่พบว่า พนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดทนต่างกัน โดยในความผูกพันต่อองค์กรนั้น พนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานชั่วคราว ส่วนความอดทนพนักงานชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานประจำ

(1) ในกรณีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานประจำมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานชั่วคราวนั้น น่าจะเกิดจากพนักงานประจำทำงานกับบริษัทเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่เกือบ 10 ปีขึ้นไป จึงมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ซึ่งตามที่ โสกา ทรัพย์มหาอุดม (2533 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเกิดจากที่พนักงานยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่คงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งการที่พนักงานเหล่านี้ทำงานกับองค์กรยาวนานถึง 10 ปี ย่อมเป็นเครื่องยืนยันว่าพนักงานมีการยอมรับในตัวองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันหรือจูงใจให้มนุษย์เฝ้าพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยความต้องการที่พ้นจากระดับความต้องการพื้นฐานแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการความรักและการยอมรับ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีความผูกพันต่อสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวมนุษย์ด้วย และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในความเป็นจริงบริษัท มิตรพิชิต อิเล็กทรอนิกส์ ได้ให้โอกาสพนักงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีสวัสดิการที่เพียงพอให้กับพนักงาน ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีการเลื่อนตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการทำงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เช่น การจัดงานครบรอบวันเกิดของบริษัท การเข้าร่วมในโครงการช่วยเหลือสังคมของบริษัท เป็นต้น

ส่วนพนักงานชั่วคราวซึ่งมีการเข้าออกและทำงานในบริษัทในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนใหญ่ไม่เกิน 6 เดือน โอกาสที่พนักงานจะได้เรียนรู้ระบบต่าง ๆ ในองค์กร การมีโอกาสสร้างความผูกพันกับบุคลากรในฝ่ายอื่น ๆ รวมทั้งการไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัท จึงเป็นผลให้พนักงานชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

(2) ในกรณีลักษณะทางจริยธรรมด้านความอดทน ซึ่งพนักงานชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานประจำนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะวัดความอดทนในการทำงาน เช่น การไม่บ่นเมื่อถูกใช้งานหนัก ความอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จลุล่วง การไม่เบื่อบ่อยเมื่อต้องปฏิบัติงานซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน เป็นต้น สาเหตุที่พนักงานประจำมีความอดทนน้อยกว่าพนักงานชั่วคราวนั้นน่าจะเกิดจากพนักงานประจำทำงานอยู่ในบริษัทซึ่งได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้เพียงพอและมีรายได้ที่แน่นอน และไม่มีความเสี่ยงต่อการไม่มีอนาคตในการทำงาน ในขณะที่พนักงานชั่วคราวต้องใช้ความอดทนสูงกว่าทั้งในเรื่องการควบคุมอารมณ์เมื่อถูกตำหนิ การแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ การควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบแม้ไม่เห็นด้วย ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานชั่วคราวมีโอกาสจะถูกเลิกจ้างได้ตลอดเวลา นอกจากนั้นพนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่มีความหวังว่าจะได้รับโอกาสเข้าบรรจุเป็นพนักงานประจำ จึงต้องดิ้นรน ขวนขวาย และมีความอดทนในการทำงานสูงกว่าพนักงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ที่กล่าวถึงการที่มนุษย์มีความต้องการการอยู่รอด ต้องการค่าจ้าง โบนัส ผลตอบแทน และเงื่อนไขในการทำงานที่ดี พนักงานชั่วคราวจึงต้องทำทุกอย่าง เพื่อให้ตนเองได้รับการตอบสนองประเภทนี้

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะทางจริยธรรม

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทางจิตและความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะทางจริยธรรม พบว่าลักษณะทางจิตทั้ง 2 ลักษณะ อันได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะทางจริยธรรม ซึ่งได้แก่

ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานทั้งประจำ และชั่วคราว มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2529) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมที่เหมาะสมของคนดีและคนเก่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นมีลักษณะทางจิตที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะนี้พบในการวิจัยหลายเรื่อง เช่น วิสุทธิ อริยภิญโญ (2539) วิจัยพบว่าผู้ซบซึ้งที่มีทัศนคติต่อการทำงานมีพฤติกรรมการขับขี่ย่างปลอดภัย จะมีพฤติกรรมการขับขี่ย่างปลอดภัยสูง สมพร กฤษณพิพัฒน์ พ.ต.ต. (2541) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานจะมีการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในระดับสูง นนทรียา คำแก้ว (2542) พบว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อการประหยัด ทำให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงานในระดับสูง และรัชชัย ผ่องสุภาพ (2545) พบว่าลูกจ้างแรงงานอุตสาหกรรมที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ อดทน ขยัน และตรงต่อเวลา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับบริษัทเพื่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี และประสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างบริษัทกับพนักงาน

(1) บริษัทควรให้ความสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพนักงานมากขึ้น บริษัทควรให้พนักงานมีความหวังในความก้าวหน้าของงาน และมองเห็นผลสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความภูมิใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในผลงานที่ตนเองทำ เช่น การให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณพนักงานเป็นประจำ ส่งเสริมพนักงานดีเด่นประจำสัปดาห์ เป็นต้น

(2) บริษัทควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร และอดทน โดยการสร้างกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจโดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพยายามเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

(3) บริษัทควรสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่อผลิตภัณฑ์ที่ตนเองทำกับมือ ให้พนักงานรับรู้ว่าเมื่อเกิดความเสียหายขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานและครอบครัวของเขาได้

(4) บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการในส่วนที่พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอยู่ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการสันตนาการให้กับพนักงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ หรือการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

(5) ควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานชั่วคราว โดยการให้พนักงานชั่วคราวเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น เช่น การแข่งกีฬาภายในบริษัท การจัดทำบุญประจำปีของบริษัท เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(6) จัดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่พนักงานชั่วคราว โดยการจัดอบรมและพัฒนาฝีมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อบรมเกี่ยวกับเทคนิคการเชื่อม การบัดกรี ความรู้ทั่วไปที่เป็นพื้นฐานในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานชั่วคราวได้มีความรู้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อบริษัท

(7) ในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งคือการตัดสินใจให้คุณให้โทษอย่างยุติธรรม เพราะเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับจิตใจและความรู้สึกของพนักงานในเรื่องความเสมอภาคในองค์กร ถ้าเกิดความไม่ยุติธรรมขึ้นจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และอาจสูญเสียความผูกพันต่อองค์กรไปได้

บรรณานุกรม

- งามตา วรินทร์านนท์. (2534). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2529). ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชีพ อ่อน โคนสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
-' (2526). ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมของนักเรียน. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
-'(2528). การวิจัยเพื่อการพัฒนาจริยธรรม : หนังสือรวมบทความที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- ดารณี วงษ์อยู่น้อย. (2525). การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดารพร นีวาบุตร. (2546). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัททำอากาศยานไทยจำกัดมหาชน. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ถวิล ธาราโกชนัน. (มปป). จิตวิทยาสังคม. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเทพสตรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ผ่องสุภาพ. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีนิสัยอุตสาหกรรมของลูกจ้างแรงงาน อุตสาหกรรมในอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นนทรียา คำแก้ว. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการประหยัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ศส.ม. สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2523). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นาถ พันธุมนาวิน. (2518). ความแตกต่างระหว่างผู้นำทางการเกษตรและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยงและพฤติกรรมแพร่ขยาย. วิทยานิพนธ์. ศส.ม. สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ เพ็ญสุขใจ. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน : กรณีศึกษาจากนักศึกษาศรีหลักสูตรภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรณี ชูทัยเงินจิต. (2523). ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม : จิตวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ : สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย.
- พระธรรมปิฎก. (2539). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พระเทพเวที. (2532). การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งกรุ๊ป.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พชนี วรกวิน. (มปป). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาตี ธรรมสังจกุล. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มารีสา รัฐปัดย์. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2543). คุณภาพคือการปรับปรุง. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย – ญี่ปุ่น).
- วิสุทธิ อริยภิญโญ. (2539). ตัวแปรทางจิต และสถานการณ์ในการจับขัง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การจับขังอย่างปลอดภัยของผู้จับขังรถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร กฤษณพิพัฒน์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สมุทรปราการ : มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถิตย์ นิระเสน. (2539). ทัศนคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายต่อการเลือกตั้ง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สถิต วงศ์สุวรรณค์. (2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบำรุงสาส์น.
- สุขสมร ประพัฒน์ทอง และดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2533). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุพจน์ สิ้นสูงศ์วัฒน์. (2527). การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชาดา สุธรรมารักษ์. (มปป). เอกสารการสอนวิชา จต. 101 จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
- โสภณ จันทร์สวย. (2536). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มีสัญญา
ผูกพันประเภทประกันราคา. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มหาอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่าย
ผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรจักร์ สรณานธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษา
สถาบันคีนันแห่งเอเชีย. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- อดิพร นฤนาทชีวิน. (2547). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมการ
เรียนดนตรีของวัยรุ่นที่เรียนดนตรีในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

<http://hrm.payap.ac.th/>



ภาคผนวก

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุปี
3. สถานภาพสมรส
 โสด แต่งงาน หม้าย/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 มัธยมศึกษาตอนต้น ม.1 – ม.3
 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4 – ม.6 หรือ ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่า
ปริญญาตรี
5. มีรายได้อยู่ที่
 ต่ำกว่า 5000 บาท 5001 – 8000 บาท
 5001 – 8000 บาท 10,000 บาทขึ้นไป
6. สถานภาพในการทำงาน
 พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว
7. ประสบการณ์ในการทำงาน
 น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี – 3 ปี 3 ปี – 6 ปี
 6 ปี – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
8. เคยเปลี่ยนสถานที่ทำงานมากน้อยเพียงใด
 ไม่เคยเปลี่ยน 2 แห่ง 3 แห่ง
 มากกว่า 3 แห่ง

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม				
2. ข้าพเจ้าคิดว่าการทำงานในโรงงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ทำให้ข้าพเจ้ามีความมั่นคงในชีวิต				
3. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะออกจากงานถ้าได้งานอื่นที่เงินเดือนดีกว่า				
4. ข้าพเจ้าพอใจในสัมพันธภาพของข้าพเจ้าที่มีต่อผู้บังคับบัญชา				
5. ข้าพเจ้าพอใจที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ				
6. ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายในปัจจุบัน				
7. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้จะไม่มีค่าตอบแทน				
8. ข้าพเจ้ามักไม่เห็นด้วยกับการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า				
9. ข้าพเจ้าพร้อมและเต็มใจที่ให้บริการเพื่อนพนักงาน				
10. ข้าพเจ้าไม่ชอบที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานจากสิ่งที่เป็นอยู่เพื่อให้มีการพัฒนาขึ้น				
11. ข้าพเจ้ามุ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมไม่ใช่เพื่อตนเองหรือพวกพ้อง				
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่กฏระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม				

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้าอยากเอาอย่างเพื่อนที่มุ่งมั่นทำงานยาก ๆ				
2. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ข้าพเจ้าจะหาวิธี เพิ่มความสามรถเสมอ				
3. ข้าพเจ้าทำงานอย่างหนักนั้น เพราะต้องการให้งาน สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว				
4. ข้าพเจ้าไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากไปกว่า ความสำเร็จของงาน				
5. ข้าพเจ้าฝากอนาคตของตนเองไว้กับความสำเร็จใน การทำงาน				
6. ข้าพเจ้าจะพอใจมากเมื่อมีคนรู้จักเนื่องจาก ความพยายามในการทำงาน				
7. ข้าพเจ้าชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มของ ตนเอง				
8. ข้าพเจ้าเห็นด้วยกับการต่อสู้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ				
9. การแก้ปัญหาด้วยตนเองนั้น ข้าพเจ้าถือว่าเป็นสิ่งที่มี ค่ามากที่สุด				
10. เมื่อทำงานง่าย ๆ เสร็จแล้ว ข้าพเจ้าอยากจะทำงาน ที่ยาก ๆ ขึ้นไปอีก				
11. ในการแก้ปัญหาทั่ว ๆ ไป ข้าพเจ้าไม่ชอบใช้ วิธีการเดิมตลอดไป				
12. ข้าพเจ้ามีความพยายามมากขึ้น เมื่อรู้ตัวว่ามีความรู้ น้อยกว่าเพื่อน ๆ				

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด				
2. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมที่บริษัทจัดขึ้นทุกกิจกรรม				
3. ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ที่บริษัทนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ				
4. เวลาที่บริษัทจัดอบรมพนักงาน ท่านจะเข้าอบรมทุกครั้ง				
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานของบริษัท				
6. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานแม้จะมีโอกาสก็ตาม				
7. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย				
8. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในบริษัทแห่งนี้				
9. เมื่อท่านถูกย้ายไปทำงานในแผนกอื่น ท่านก็ยินดีและเต็มใจที่จะเรียนรู้งาน โดยไม่รู้สึกอึดอัดใจ				
10. ท่านมีความหวังใจ และวิตกกังวลต่ออนาคตของบริษัท				
11. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท				

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ายอมลำบากเพื่อให้งานสำเร็จอย่างดีที่สุด				
2. ในการทำงานข้าพเจ้าคิดถึงคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก				
3. ข้าพเจ้าขาดประชุมในการประชุมที่ไม่สำคัญ				
4. ถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ข้าพเจ้าก็จะทำให้สำเร็จ				
5. ถ้างานกลุ่มไม่เรียบร้อยถือเป็นความผิดของข้าพเจ้า				
6. ข้าพเจ้ายินดีรับผลของงานที่ทำลงไปไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม				
7. ข้าพเจ้าคิดว่าผลงานที่บกพร่องเป็นเพราะไม่ได้รับความร่วมมือจากคนอื่น				
8. ไม่มีความจำเป็นต้องตรวจทานและแก้ไขงานที่ทำเสร็จแล้ว				
9. แม้จะเป็นงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ เมื่อได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าจะทำอย่างดีที่สุด				
10. ข้าพเจ้าจะทำงานยาก ๆ เมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้เท่านั้น				
11. ข้าพเจ้าซักถามรายละเอียดของงานที่จะทำงานเข้าใจดีก่อนลงมือปฏิบัติ				
12. เมื่อได้รับมอบหมายงานมา ข้าพเจ้าจะตั้งใจทำงานอย่างดี				
13. เมื่อยืมสิ่งของคนอื่นมาใช้ ข้าพเจ้าก็ใช้อย่างระมัดระวัง แม้ว่าจะเป็นสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ตาม				

ส่วนที่ 6 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน (ขยันหมั่นเพียร)

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ข้าพเจ้ามักไม่ชอบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย				
2. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนทำงานหนัก				
3. ข้าพเจ้าคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงาน สำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น				
4. เมื่อทำงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะทุ่มเทความพยายามให้กับ งานนั้นทั้งหมด				
5. ข้าพเจ้ามักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้				
6. เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ				
7. ข้าพเจ้าอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงาน ใดเลย				
8. โดยทั่วไปแล้ว ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของ อนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต				
9. ข้าพเจ้ามักจะหางานทำอยู่ตลอดเวลาไม่ชอบอยู่เฉย ๆ				
10. ข้าพเจ้าสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกัน เป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย				
11. ข้าพเจ้าจะเรียนรู้งานนั้น ๆ และฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ				

ส่วนที่ 7 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความอดทน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง
1. ท่านไม่บ่นเมื่อถูกใช้ให้ทำงานหนัก				
2. ท่านควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อท่านผิดและถูก หัวหน้างานตำหนิ				
3. ภายใต้อสถานการณ์ที่เร่งรัด เช่น ที่ต้องทำให้เสร็จ ทันเวลา ท่านสามารถแก้ไขสถานการณ์ให้สำเร็จ คล่องไปได้				
4. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ภายใต้ความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน/ในที่ทำงาน				
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี ความคิดแตกต่างจากท่านได้				
6. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานได้ แม้จะไม่เห็นด้วย				
7. ท่านอดทนในการทำงานที่ยากลำบากให้สำเร็จคล่อง				
8. ท่านชอบเก็บกดสิ่งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในใจ				
9. ท่านไม่รู้สึกรำคาญเมื่อต้องปฏิบัติงานในลักษณะ เดียวกันหรือทำงานซ้ำ ๆ ในระยะเวลาานาน ๆ ได้				
10. ท่านอดทนต่อการเข้าร่วมอบรมในระยะเวลาานาน ๆ ได้				

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล นางสาววิริญา มาลานิยม
 วัน เดือน ปีเกิด 21 มิถุนายน 2509
 ที่อยู่ 36/9 ซอยวชิรธรรมสาริต 56 ถนนสุขุมวิท 101/1
 ตำบลบางจาก อำเภอพระโขนง กรุงเทพฯ 10260

ประวัติการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์ วิชาเอกภาษาญี่ปุ่น
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2532)
 คณะนิเทศศาสตร์ วิชาเอกประชาสัมพันธ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540)
 เข้าศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม
 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (2547)

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2533

พนักงานฝ่ายบุคคล
 บริษัท ชันสตาร์ เอ็นจิเนียริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

พ.ศ. 2535 – ปัจจุบัน

ล่ามภาษาญี่ปุ่น
 บริษัท มิตรบุษิ อีเล็กทริก คอนซูมเมอร์ โปรดักส์
 (ประเทศไทย) จำกัด