

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูงในเชิงธุรกิจ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรต่างมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศต่าง ๆ ทำให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย หนึ่งในสาเหตุที่สำคัญของปัญหานี้มาจากการขาดคุณธรรมจริยธรรมของคนในสถานภาพต่าง ๆ และในความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับองค์กร หรือองค์กรกับองค์กร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการแตกความสามัคคี ทำให้เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ ทุจริต คอรัปชั่น องค์กรสูญเสียหรือเสื่อมเสียจากการสังเกตและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยซึ่งให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยได้เสื่อมถอยลง (ทัศนีย์ นุชนวลรัตน์, 2550 :1) จนเมื่อประเทศไทยเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจขึ้นในปี พ.ศ. 2540 ธุรกิจต่างล้มเป็นจำนวนมาก ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารงานที่ขาดจริยธรรมและความโปร่งใส จากนั้นจึงได้มีการรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ไม่เพียงเพราะต้องการกลไกที่จะป้องกันธุรกิจหรือองค์กรที่ปราศจากความรับผิดชอบต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน แต่ยังเป็นการจัดระบบการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของการประกอบการที่ดีของประเทศทางตะวันตก ที่ประเทศไทยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยตามกระแสโลกาภิวัตน์ (กัลยกร คลังสมบัติ, 2551:1)

ในปี พ.ศ. 2555 ประเทศไทยต้องเผชิญกับความผันผวนทางเศรษฐกิจ โดยเป็นปีที่ภาคการส่งออกของประเทศไทยได้รับผลกระทบอย่างหนักจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ ที่ได้รับผลกระทบจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและปัญหาอุทกภัย เมื่อปลายปี พ.ศ. 2554 ที่ทำให้โรงงานบางส่วนยังกลับมาดำเนินการผลิตได้ไม่เต็มที่ ขณะที่การส่งออกสินค้าเกษตรหดตัวอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเพราะราคาข้าวไทยที่สูงจนแข่งขันไม่ได้และราคาขางพาราที่ตกต่ำ อย่างไรก็ตาม อุปสงค์ภายในประเทศเติบโตอย่างแข็งแกร่งทั้งการบริโภคและการลงทุน โดยเฉพาะการบริโภคสินค้าคงทน เช่น ยานยนต์ ที่ได้รับแรงสนับสนุนจากความต้องการที่สะสมมาจากช่วงก่อนหน้า และมาตรการลดค่านแรกของภาครัฐ นอกจากนี้ การบริโภคสินค้าไม่คงทนก็ยังคงได้รับแรงสนับสนุนจากมาตรการกระตุ้นการใช้จ่ายอื่น ๆ จากภาครัฐ เช่น การปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท รวมถึงเงินเดือนของ

ข้าราชการ นโยบายจำนำข้าว และนโยบายเสริมรายได้อื่น ๆ ขณะที่การลงทุนได้รับแรงสนับสนุนจากการฟื้นฟูสิ่งปลูกสร้างที่ได้รับความเสียหายจากภาวะน้ำท่วม อัตราดอกเบี้ยที่อยู่ในระดับต่ำ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำของธนาคารแห่งประเทศไทย (Soft Loan Program) รวมถึงการปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลลงเหลือร้อยละ 23 อีกด้วย สำหรับเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2556 มีแนวโน้มฟื้นตัวต่อเนื่อง โดยมีอุปสงค์ภายในประเทศเป็นแรงผลักดันหลัก ขณะที่การส่งออกฟื้นตัวขึ้นเล็กน้อยตามภาวะเศรษฐกิจโลกที่ยังคงเปราะบาง โดยการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะฟื้นตัวได้บ้าง อุปสงค์ภายในประเทศยังคงเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก โดยการบริโภคภาคเอกชนได้รับแรงสนับสนุนจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล เช่น นโยบายจำนำข้าว การปรับขึ้นค่าแรง และการส่งมอบรถยนต์ที่สั่งซื้อในช่วงไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2555 เพื่อขอรับคืนภาษีตามมาตรการลดครั้งแรกของภาครัฐ อีกทั้งสินเชื่อยังขยายตัวสูงต่อเนื่อง โดยเฉพาะสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์และสินเชื่อเพื่อการอุปโภคบริโภค แต่การหดตัวของมาตรการคืนภาษีบ้านหลังแรกและลดครั้งแรก อาจทำให้การบริโภคปี พ.ศ. 2556 ขยายตัวน้อยกว่าปี พ.ศ. 2555 และในส่วนของการลงทุนภาคเอกชนยังขยายตัวต่อเนื่อง โดยได้รับแรงสนับสนุนจากเสถียรภาพทางการเมืองที่เริ่มมีความมั่นคง ส่งผลให้ต่างชาติมีความเชื่อมั่นและกลับมาลงทุนในประเทศไทยมากขึ้น ประกอบกับผู้ประกอบการขยายการผลิตเพื่อตอบสนองการบริโภคภายในประเทศที่เร่งตัวขึ้น นอกจากนี้ การลงทุนยังได้รับแรงสนับสนุนจากเงินประกันน้ำท่วมและการปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคลลงเหลือร้อยละ 20 จากร้อยละ 23 อีกด้วย (ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจและกลยุทธ์ บล. ทิสโก้, 2556 : ออนไลน์)

นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้กล่าวถึงการค้ารูปแบบใหม่ หรือที่เรียกว่า คอมมูนิตี มอลล์ (Community Mall) เป็นรูปแบบการค้าปลีกใหม่ที่ขยายตัวจากกระแสการต่อต้านห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่จากผู้ค้าปลีกรายย่อยในชุมชน ผู้ประกอบการจึงหันมาปรับทิศทางธุรกิจให้มีขนาดที่เล็กลง แฝงตัวอยู่ตามชุมชนเน้นการตอบสนองไลฟ์สไตล์ผู้บริโภค วางตำแหน่งธุรกิจให้เป็นแหล่งนัดพบซึ่งจะมีความแตกต่างจากห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ โดยการขยายตัวเริ่มจากกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และกำลังขยายตัวอย่างมากสู่ภูมิภาค โดยเฉพาะภาคอีสานที่มีการขยายตัวในหลายจังหวัด เช่น ขอนแก่น อุดรธานี ซึ่งถือเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับลูกค้าในการจับจ่ายใช้สอยซื้อหาสินค้า บริการ รวมถึงเป็นแหล่งนัดพบสังสรรค์ที่ไม่ต้องเดินทางไปห้างสรรพสินค้าใหญ่ ๆ หรือแหล่งร้านค้าเขตเมือง และปัจจัยที่ทำให้ภาคอีสานมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นทางธุรกิจด้านนี้มาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น ความหนาแน่นของการจราจรในย่านชุมชนและใจกลางเมืองมีมากขึ้น รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนไป เร่งรีบ และต้องการความสะดวกมากขึ้น ต้นทุนการเดินทางคือราคาน้ำมันที่สูงขึ้น การย้ายถิ่นของประชาชนจากกรุงเทพและภาคกลางเข้ามาในภาคอีสานมีมากขึ้น จากผลกระทบของภัยธรรมชาติ ตลอดจนมุมมองของธุรกิจขนาดใหญ่

ที่จะเปลี่ยนมาใช้ภาคอีสานเป็นศูนย์กลางกระจายสินค้า รวมไปถึงการรวมตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในอนาคต ทำให้เมืองหรือชุมชนในภาคอีสานขยายออกไป สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่นิยมซื้อของใกล้บ้านมากขึ้น และยังเป็นธุรกิจที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาชีวิตคนเมืองที่หลีกเลี่ยงปัญหาการจราจรและความเร่งรีบ ไม่ต้องเข้าไปถึงห้างใหญ่ที่มีสินค้าเหมือนกัน อย่างไรก็ตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนในต่างจังหวัดจะไม่่วนวายมากเท่ากรุงเทพมหานคร และลูกค้ามีทางเลือกหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ห้าง โมเดิร์นเทรด ตลาดนัด และถนนคนเดินใกล้บ้าน ซึ่งเป็นธุรกิจที่คนในภูมิภาคอีสานคุ้นเคย ซึ่งในจังหวัดขอนแก่นที่มีการขยายตัวของธุรกิจโครงการคอมมูนิตี้ มอลล์ (Community Mall) มากยิ่งขึ้น เช่น โอโซนวิลเลจ (Ozone Village) ตลาดต้นตาล ถนนคนเดินมะลิวัลย์ เป็นต้น ทำให้ผู้ประกอบการต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นตามการขยายตัวของเมืองและประชากร ดังนั้น ผู้ประกอบการจะต้องหาจุดขายและตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าที่เป็นลักษณะเฉพาะ มีจุดดึงดูดลูกค้าซึ่งจะทำให้โอกาสของธุรกิจอื่น ๆ ในการขายมีมากขึ้น (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556 : ออนไลน์) บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น หรือห้างสรรพสินค้าเซ็น โทซ่า ถือได้ว่าเป็นห้างสรรพสินค้าเก่าแก่ของจังหวัดขอนแก่น ซึ่งจะต้องมีการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวและการแข่งขันทางธุรกิจให้ทันต่อยุคสมัยในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ได้ถือโอกาสปรับปรุงห้างสรรพสินค้าครั้งยิ่งใหญ่ เพื่อให้ห้างสรรพสินค้า เซ็น โทซ่า เป็นห้างสรรพสินค้าที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันที่มีรูปแบบการดำเนินชีวิตเร่งรีบ ต้องการความสะดวก ลดต้นทุนและลดระยะเวลาในการเดินทางมากขึ้นด้วยเช่นกัน

นอกจากองค์กรจะมุ่งแข่งขันเพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วแล้วนั้น หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการกล่าวถึงความสำคัญของประเด็นทางด้านจริยธรรมกันมาก เนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงความบกพร่องและความเสื่อมโทรมทางศีลธรรมหรือจริยธรรมของผู้คน โดยทั่วไปที่ยึดเอาผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันลดน้อยลงไปทุกที และจะเพิ่มพูนปัญหาให้แก่สังคมมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (กัลยกร คลังสมบัติ. 2551:1) ซึ่งเกิดจากความเจริญทางด้านวัตถุในสังคมเพิ่มมากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจไม่ได้เจริญขึ้นตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สาเหตุเพราะคนในสังคมปัจจุบันมองไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรมนั่นเอง องค์กรต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ล้วนเกิดจากพนักงานในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ได้อย่างรวดเร็ว

แต่หากพนักงานในองค์กรไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานและเป็นอุปสรรคในการที่องค์กรจะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ เนื่องจากพนักงานในองค์กรถือว่าเป็นทุนที่องค์กรได้นำมาลงทุน ด้วยเหตุนี้เองการที่สูญเสียพนักงานไปจากองค์กรไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนไปโดยที่ได้รับความตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือองค์กรควรจะได้รับ การปรับปรุงระบบการจัดการจริยธรรมขององค์กรเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานก็คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรและเป็นตัวชี้วัดที่ดีของประสิทธิภาพขององค์กร อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรได้อีกด้วย (สุพรรณศรีสารคาม, 2554 : 2-4)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในภายหลัง ซึ่งองค์กรจะได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ควรจะย้อนไปพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ดังที่ ฌ็อง-ฌัก กูว์เซอ (2551 : 45-46) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ทัศนคติทั้ง 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) และการผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การอยู่ร่วมกันของพนักงานมีความสอดคล้องและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีจะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสูง เนื่องจากพนักงานจะกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานพร้อมๆ กับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะพนักงานขององค์กรซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง บางครั้งก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่เห็นความก้าวหน้าขององค์กรตราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อใดองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานได้ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหิน (Alienation) ต่อองค์กรมากขึ้น ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรพนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มากซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัด ชอนแก่น โดยทำการศึกษาว่าพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับใด ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ กันหรือไม่ อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทาง สำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและใช้เป็นข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้มีความแน่นแฟ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัด ชอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของ บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
2. พนักงานของ บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน ระดับมาก
3. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดชอนแก่น โดยผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษา บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาในเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จำนวน 190 คน (เช่น โทซ่า. 2555 : 10)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จำนวน 129 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

4. ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

4.1 ตัวแปรกลุ่มที่ 1 (Variable Groups 1) ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (คณพศ สิริพิเลิศ. 2548 : 7-9) ประกอบด้วย

4.1.1 ความซื่อสัตย์ สุจริต

4.1.2 ความรับผิดชอบ

4.1.3 ความเสียสละ

4.1.4 ความถูกต้อง

4.1.5 ความโปร่งใส

4.1.6 มีใจให้บริการ

4.1.7 ทำงานอย่างสร้างสรรค์

4.2 ตัวแปรกลุ่มที่ 2 (Variable Groups 2) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (ฉัตรพันธ์ เขจรนันท์. 2551 : 105-106) ประกอบด้วย

4.2.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

4.2.2 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

4.2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

5. ขอบเขตระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน กันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ค่านิยมซึ่งพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีเกียรติ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทุ่มเทเอาใจใส่ ขยัน หมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

1. ความซื่อสัตย์ สุจริต หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตรงไปตรงมา ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ อันมิควร หรือ โดยไม่สุจริต
2. ความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร กระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ รวมถึงการกล้ายอมรับถึงผลการกระทำของตนในการปฏิบัติหน้าที่
3. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว แบ่งปันให้แก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา และกำลังใจ
4. ความถูกต้อง หมายถึง ความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎ ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร
5. ความโปร่งใส หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบ และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก
6. มีใจให้บริการ หมายถึง การที่พนักงานให้บริการกับลูกค้าด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ และให้เกียรติต่อลูกค้าและผู้มาติดต่อทุกคนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีน้ำใจไมตรีต่อลูกค้าด้วยความเสมอภาค
7. การทำงานอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานหรือหาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่องานที่ปฏิบัติ และต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด ที่มีต่อองค์กร ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และพร้อมจะปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงาน มีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมือนหนึ่งว่าตนเป็นเจ้าของเช่นกัน

3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงาน ได้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงต้องการที่จะเป็นพนักงานขององค์กร โดยไม่คิดเปลี่ยนใจ

ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องของข้อมูล 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นไปได้ในหลายทิศทาง เช่น มีการเพิ่มขึ้นเหมือนกัน มีการลดลงเหมือนกัน หรือข้อมูลกลุ่มหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกกลุ่มหนึ่งมีการลดลง เป็นต้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

พนักงาน หมายถึง พนักงานชาย บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น หมายถึง บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ที่มีการจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค และซูเปอร์มาร์เก็ต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปลูกฝังและส่งเสริมให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เพื่อพัฒนาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาบุคลากรให้แก่องค์กรในอนาคต