

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของ บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2. พนักงานของ บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จำนวน 190 คน (เช่น โทซ่า. 2555 : 10)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น จำนวน 129 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727)
3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยการกำหนดหมายเลขกำกับรายชื่อประชากรใส่ลงในกล่อง แล้วหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องใหม่ แล้วเขย่าให้คละกัน เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ และดำเนินการจับสลากอีกจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

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

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ข้อที่ 1
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ข้อที่ 2
4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ ข้อที่ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 มีช่วงอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 70 คน คนเป็นร้อยละ 54.30 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับ

การศึกษาระดับมัธยม ศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

2. ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X}=4.59$) และด้านความโปร่งใส ($\bar{X}=4.53$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมีใจให้บริการ ($\bar{X}=4.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.29$) ด้านความเสียสละ ($\bar{X}=4.20$) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X}=4.20$) และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.19$)

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.99$) และความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.90$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy}=0.685$) และมีระดับความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ระหว่าง .440 - .692 มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_1y_2}=0.692$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อองค์กร (X_2) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_2y_2}=0.645$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{x_3y_2}=0.639$)

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_4y_3}=0.440$) รองลงมา ได้แก่ จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_5y_3}=0.473$) และลำดับที่สาม ได้แก่ จริยธรรมในการ

ปฏิบัติงานด้านความเสียดสี (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{x_3y_1} = 0.495$)

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X} = 4.59$) และด้านความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.53$) อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านมีใจให้บริการ ($\bar{X} = 4.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความเสียดสี ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.20$) และด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัดมาก ซึ่งเกิดจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เนื่องจากจริยธรรมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี การที่พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีความประพฤติที่ดีงาม เหมาะสม กับภาวะฐานะของตนและตำแหน่งหน้าที่ของตน เช่น บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีการกำหนดกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ เพื่อให้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังช่วยสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เป็นการควบคุมและส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตน และผู้บริหารของบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ยังได้ใช้วิธีการติดตามการให้บริการของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและใกล้ชิด เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการประชุมกับหัวหน้าแผนกเป็นประจำอย่างน้อย สัปดาห์ละสองครั้ง เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการหาวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งนอกจากนี้ผู้บริหารของบริษัทยังให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ในบริษัท ด้วยการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับและเป็นธรรม ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลจากการวิจัยมีความสอดคล้องกับ

แนวคิดของ คณพศ สิริทธิเลิศ (2548 : 7-9) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหรือพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่ความประพฤติหรือการปฏิบัติของบุคคลที่สังคมยอมรับ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ จากองค์กรอื่นรวมถึงประชาชนทั่วไป เพื่อความสำเร็จในงานที่สะท้อนถึงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีจริยธรรมจะไม่ก่อให้เกิดการเบียดเบียนผู้อื่น โดยไม่เป็นธรรม ทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นำความสุขความเจริญมายังองค์กร สังคม และประเทศชาติ โดยส่วนรวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ แครร์รอด และบุชโฮลซ์ (Carroll and Buchholtz, 2003 : 100) กล่าวว่า จริยธรรมระดับบุคคล เป็นจริยธรรมระดับพื้นฐาน หากบุคคลใดไม่ยอมรับและปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่นโดยปราศจากศีลธรรมจรรยาแล้ว บุคคลนั้นก็ปราศจากความมีจริยธรรมในชีวิต จริยธรรมระดับบุคคลจึงเป็นตัวเชื่อมโยงไปยังจริยธรรมในระดับที่สูงขึ้น บุคคลต้องสามารถวินิจฉัยและแยกแยะได้ว่าควรจะนำหลักจริยธรรมเข้ามาใช้กับตนเองอย่างไรหากต้องเผชิญกับปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำรงชีวิตหรือการปฏิบัติงาน และจะปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะหมายถึงการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่ได้กระทำลงไปโดยอาจส่งผลกระทบต่อตนเองและสังคมในระดับกว้างขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้ การมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานระดับบุคคลจะนำไปสู่จริยธรรมในการปฏิบัติงานระดับองค์กร ระดับสมาคม ระดับสังคม และระดับประเทศต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิศรา เดชนาท (2554 : 60) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร คลังสมบัติ (2551 : 48) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมและรายด้านของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ตลอดเวลา ด้านการรักษาความสามัคคี ด้านการคำนึงถึงความเสมอภาค ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้านความมีศีลธรรมและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงาม และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และด้านความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัด ขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ($\bar{X}=4.19$) ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=3.99$) และด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัย

ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานของ บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บริษัทประสบผลสำเร็จ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในการดำเนินงานของบริษัท สาเหตุเกิดจากบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จของบริษัทจะทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบริษัทได้วางกฎเกณฑ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้กับพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มความรู้ความสามารถในการทุ่มเทการปฏิบัติงาน ไม่เพียงเพื่อความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เพื่อความก้าวหน้าและชื่อเสียงของบริษัท และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของบริษัทเป็นหลัก ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท และเมื่อบริษัทเกิดปัญหาพนักงานจะมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่น ในสถานการณ์ที่บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ประสบปัญหาวิกฤติ ผู้บริหารบริษัทก็ไม่ได้มีการปลดพนักงานออก แต่ได้ใช้วิธีการพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจกับพนักงาน รวมถึงการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันจนสามารถฝ่าวิกฤตินั้นมาได้ และนอกจากนี้ผู้บริหารยังสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในตำแหน่งงานและบริษัทที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ด้วยการปรับปรุงห้างสรรพสินค้าเช่น โทซ่า ให้เป็นห้างสรรพสินค้าที่มีความหลากหลายและทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้รับความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ เซน และคณะ (Chen and Others. 2009 : 45-55) กล่าวไว้ว่า ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทพล กาญจนปาน (2552 : 74) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน

ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรรณ โต้ะเงิน (2551 : 73) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไร่ ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร อิมวิเศษ (2548 : 120) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547 : 175) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2546 : 87) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรักและผูกพันต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด เนื่องจากจริยธรรมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปในอนาคต โดยบริษัท ได้มีการวางแผนทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น มีการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรภายใน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงานให้ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต การเป็นผู้ให้ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมและองค์กรเป็นสำคัญ เป็นต้น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในบริษัท เช่น บริษัทมีการศึกษาแนวทางและข้อมูลภายนอกในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดและพัฒนาระบบบริหารและการจัดการทั้งทางด้านบุคลากร ทางด้านการตลาด ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจการค้าการลงทุนในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ และมีระบบบริหารจัดการภายในที่ดี ด้วยการเน้นการใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด คุ่มค่า และปลูกจิตสำนึกการเป็นเจ้าของบริษัทร่วมกัน และมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท โดยมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์ (2546 : 23) กล่าวว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าพนักงานที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงจะมีการยึดติดในงานสูง มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ในการวัดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มักจะมีความเกี่ยวข้องและนำไปอ้างถึงการวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจ ความทะเยอทะยาน การกำกับมาจากภายในและบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากกว่า นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยตรงก็ยังพบว่า ผู้ที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงมักจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าคนที่ไม่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่ำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เซน และคณะ (Chen and Others, 2009 : 45-55) ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ เชนาค (2554 : 60) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส และอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัย ัญฐพร ยี่สุน (2552 : 65) ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด วัตถุประสงค์ การศึกษา เพื่อเปรียบเทียบ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ผลการศึกษา พบว่า จริยธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ 2 ประเด็น ได้แก่ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์สำหรับการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ในด้านการทำงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$) แต่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าจริยธรรมด้านอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีความกล้าที่จะเสนอแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการดำเนินงานที่หลากหลาย ทิศทาง หลากหลายแง่มุม เนื่องจากถึงแม้ว่าผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานของบริษัทก็ตาม แต่พนักงานซึ่งถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เนื่องจากพนักงานจะอยู่ในฐานะที่จะบอกได้ว่า บริษัทควรมีการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานจุดไหน อย่างไร เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้ก้าวหน้า นำประโยชน์มาสู่บริษัท แต่หากผู้บริหารมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานใกล้ชิดเกินไปหรือไม่เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของพนักงานผู้ปฏิบัติ อาจทำให้พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งอาจส่งผลในการลดระดับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ในด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90$) แต่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าจริยธรรมด้านอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้บริหาร บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ควรสร้างความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และค่านิยมของบริษัท โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานเกิดจากการดำเนินการตามนโยบายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการสร้างค่านิยมในองค์กรให้เป็นรูปแบบเดียวกันทั้งองค์กร เพิ่มความสำคัญต่องาน มีการกำหนดผลประโยชน์ของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบายบริษัท เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน ซึ่งหากพนักงานมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแล้วนั้น ก็จะทำให้

ให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการที่จะปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานและต่อบริษัท โดยรวมอีกด้วย

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.685$) ดังนั้น ผู้บริหาร บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ควรส่งเสริมการสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากการบริหารงานของบริษัท ไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อบริษัทได้ หากพนักงานในบริษัทซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญขาดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการองค์กร หากพนักงานมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลในพฤติกรรมเชิงบวกที่แสดงออกของพนักงานต่อบริษัท ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย และจริยธรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้พนักงานนั้นมีพฤติกรรมการกระทำที่มีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะละทิ้ง โยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กล่าวคือ หากพนักงานในบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด มีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลทำให้บริษัทเป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ดี อัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างน้อยลง พนักงานเกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่ดีของประสิทธิผลขององค์กร โดยจะสังเกตเห็นได้จากเหตุการณ์ที่บริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ประสบปัญหาวิกฤติ แต่ผู้บริหารและพนักงานก็ร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นจนสามารถฝ่าวิกฤตินั้นมาได้ เป็นต้น

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ($r_{xy} = 0.440$) ซึ่งเป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำกว่าคู่อื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท เช่น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น ควรมีการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละ เนื่องจากหากพนักงานในองค์กรมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบริษัทและเพื่อนร่วมงานแล้วนั้น จะส่งผลทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานมีความรักใคร่กัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างพนักงานด้วยกัน และบริษัทควรมีการกำหนดผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบนานเท่าที่ผลประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น ถ้าผลประโยชน์ของพนักงานเพิ่มขึ้น บริษัทมีกำไร ผลกำไรส่วนหนึ่งก็จะนำไปเป็น โบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

อย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกรักในองค์กร และเมื่อมีปัญหาพนักงานจะมีความรู้สึกเต็มใจและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในบริษัท เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกห่วงใยต่อความก้าวหน้าขององค์กร และตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น แม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนและมีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่าก็ตาม แต่หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนไปโดยที่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า เนื่องจากหากพนักงานผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลทำให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เซ็น โทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น เท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีผลต่อการบริหารงานภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นการแสดงถึงการทำหน้าที่ที่พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าและมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการกระทำที่ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือเป็นการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดผลดีต่อองค์กรและส่วนรวม ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่เน้นพนักงานชาย เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งในบางครั้งอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานด้านอื่น ๆ เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานส่งของ เป็นต้น เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งอื่น ถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และอาจมีความคิดเห็นแตกต่างจากพนักงานชาย ซึ่งจะทำให้สามารถรับทราบความคิดเห็นของพนักงานได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤตวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง. ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท มิตรชูบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- กัลยกร คลังสมบัติ. จริยธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8. บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต (การจัดการเชิงกลยุทธ์). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows /. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- โกวิท พวงงาม. ชรรมาภิบาลท้องถิ่น : ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส. กรุงเทพฯ :
มิสเตอร์ก็้อปปี, 2553.
- กณพศ สิทธิเลิศ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านจริยธรรมในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ.
กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2548.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : วิชั่นพับลิชชิ่ง,
2547.
- คณะกรรมการอาชีวศึกษา, สำนักงาน. คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน
อาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ,
2548.
- ชุตินทร สวนนุช. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เว็บบ์ สวีตี้ จำกัด (มหาชน).
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร,
2553.
- เซ็นโทซ่า. สรุปรายงานการจ่ายเงินเดือน. ขอนแก่น : บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด, 2555.
- _____. รายงานประจำปี. ขอนแก่น : บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด, 2554.

- จิตติมา วงศ์นาค. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ณรงค์ แยมชื่น. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ณรรัตน์ เป็นเมือง. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9. วิทยานิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ณัฐพร ปี่สุน. จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.
- ณิรพัฒน์ แผ่นทอง. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
2548.
- คุณดาว ศุภจิตกุลชัย. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2549.
- ถาวร อางนนลา. พฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม
: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- ทวีวรรณ กมลบุตร. การสร้างสรรค์บริการที่ประทับใจด้วย Service Minded ให้ลูกค้าได้ทุกวัน.
สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2555, จาก [http://www.topservicetraining.com/
ar_servicemind.html](http://www.topservicetraining.com/ar_servicemind.html), 2555.

- ทัศนีย์ นุชนวรัตน์. จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.
รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- ทิพย์วรรณ เทียมเก่า. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- ทิพย์สุดา เผือกสกนธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพแบบมาคือาเวลเลียน
และจริยธรรมในการทำงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2550.
- ทิพย์อุบล ทิพลีศ. จริยธรรมสิ่งแวดล้อมของครูและผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- ทิพย์ กิจวิจารณ์. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,
2549.
- ชนพร แยมสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต.
วารสารนาวิกศาสตร์. สำนักงานราชนาวิกสภา. 90(3) : 1-2, 2550.
- ธีรวรรณ รุ่งเรือง. การมีหัวใจบริการ (Service Mind). สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2555, จาก
<http://npu.ac.th/gad/pdf/m7.pdf>, 2555.
- นิวัฒน์ พัฒน์นิบูลย์. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- _____. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2547.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, 2549.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. การบริหารงานแบบโปร่งใส. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2555, จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=255921>, 2555.
- ประภัสสร วรรณสถิต. “การพัฒนาทุนมนุษย์,” วารสารนักบริหาร. 25(3) : 29-33 ; 2548.

- ประเวศ วะสี. คุณธรรมนำการพัฒนา ยุทธศาสตร์สังคมคุณธรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2549.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2547.
- ปิ่นพันธ์ ทิพย์วัฒน์. การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดปทุมธานี.
วิทยาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- เพชร อิมวิเศษ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2548.
- พินดา จงคำเกิง. การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงแรม ABC. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย, 2551.
- พรทิพา วชิราภากร. การปฏิบัติตามคุณธรรม 9 ประการ ของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา สังกัด
กรมอาชีวศึกษาในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์
เพื่อการพัฒนา. เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2546.
- พรรณี ชุตินันธธาตา. การบริการดี เป็นอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2555, จาก
<http://sabaisabai.20m.com/sabai-goodservice.html>, 2555.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต). พจนานุกรม เพื่อการศึกษาพุทธศาสน์.
กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบันหนังสือธรรม, 2551.
- พระธรรมปิฎก. พัฒนาการแบบองค์รวมของเด็กไทย. กรุงเทพฯ : ธรรมสภาและสถาบัน
หนังสือธรรม, 2546.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา
พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. องค์กรและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ไดอีซี พรีเมียร์, 2552.
- ไพบุลย์ สุทธิประภา. ความคาดหวังของประชาชนต่อจริยธรรมของผู้บริหารเทศบาลใน
เทศบาลตำบลหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาอิสระ
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น :
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

- ฟากรี ทองดีบุตร. คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- ภัทรพล กาญจนปาน. จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- ภูมิธรรม ฤกษ์อินทรีย์. ภาพลักษณ์การให้บริการ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. ภาคนิพนธ์ สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2546.
- มหาดไทย,กระทรวง. การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2555, จาก http://www.km.moi.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=Itemid=26, 2555.
- รวีสรา เชนาค. จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2551.
- รัตนา บุตรดี. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน, 2546.
- วงศา เลาศิริวงศ์. พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กรสุขภาพ. พิษณุโลก : ทีไอพีคอมพิวเตอร์ฟอรัม, 2548.
- วรรณชนก จันทร์ชุม. สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์. ภาควิชาการศึกษาวิจัยและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- วรรณณา ปิยะรัตน์มานนท์. ศาสตร์แห่งการจัดการ. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2546.

- วรุฒม์ กระจิณ. ความสัมพันธ์ระหว่างลำดับความต้องการและจริยธรรมในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานน้ำตาลทรายกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.
- วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์, 2551.
- วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต, 2551.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2546.
- ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจและกลยุทธ์ บล. ทิสโก้. ทิศทางเศรษฐกิจปี 2556. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2556, จาก <http://www.jsc54.com/wp-content/uploads>, 2556.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม, 2551.
- ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- สกา ทำราญคง. การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน การศึกษากรณีบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, สำนักงาน. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2556, จาก http://www.sme.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=Itemid=26, 2555.
- สภารัตน์ อินทุสมิต. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- สมคิด บางโม. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

- สมชื่น นาคพลัง และศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ. ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท
อิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการ
บัณฑิตศึกษารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2547.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2548.
- สโมสร ศรีพันธุ์บุตร. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน
จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, 2553.
- สำราญ บุญคำโชติ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
2549.
- สุกัญญา พูนเดช. ปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของวิศวกร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- สุคนธ์ สิ้นพานนท์ และคณะ. พัฒนาทักษะการคิด พิธีการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
เลียงเชียง, 2551.
- สุชาติ ซื่อดี. การศึกษาความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหาร
ส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- สุनीย์ เวชพรหมณ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2546.
- สุพัฒน์ ศรีสารคาม. วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554.

สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี และฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 ภาค 4). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.

สุภาพร พิศาลบุตร. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์, 2549.

อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคณะ. การบริหารการตลาด : กลยุทธ์และยุทธวิธี (Marketing management : strategies and tactics). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

อนิวัช แก้วจำนงค์. การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2551.

อนุชิต เปรมปรี. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โดยใช้หลักไตรสิกขา โรงเรียนปทุมรัตน์พิทยาคม อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

อนุก นาคเจริญ. การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยการศึกษาศรีนครินทร์ภาคเทคโนโลยี สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2554.

อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ไคมอน อิน บิซิเนส เวิร์ด, 2546.

อรวรรณ ไต้ะเงิน. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสมาคม ไร่ ดับยู ซี เอ กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2551.

อุษณีย์ จันท์อำรุง. ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

Carroll, Archie B. and Buchholtz Ann K. **BUSINESS & SOCIETY Ethics and Stakeholder Management.** 5th ed. U.S.A. : McGraw-Hill, 2003.

Chen, Giald and others. **The Motivating Potential of Teams : Test and Extension of Chen and Kanfer's (2006) Cross-level Model of Motivation in Teams.** Organizational Behavior and Human Decision Processes. 110(1) : 45-55 ; September 2009.

- Doyle, Shea. **The Role of Organizational Citizenship Behavior in Volunteer Organizations.**
Dissertation Abstracts International. 67(02) : 628-A ; August, 2006.
- Estad, M. "Commitment to Excellence at the Forte Hotel Group," **International Journal of Contemporary Hospitality Management.** 13(7) : 347-351 ; June, 2001.
- Fenton-LeShore, Karen S. **A Correlation Analysis among Organizational Citizenship Behavior, Teacher Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Low-performing New York City Public High Schools.** Dissertation Abstracts International. 65(12) : 4411-A ; June, 2005.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. **Behavior in Organizations.** 9th ed. New Jersey : Pearson Education, 2008.
- _____. **Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work.** 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall. 1995.
- Jewell, Paul. **Measuring Moral Development : Feeling, Thinking, and Doing.**
Dissertation Abstracts International. 9(03) : 646 ; January, 2001.
- Lok, P. and Crawford, J. "The Influence of Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction on Organizational Commitment," **Leadership and Organization Development Journal.** 20(7) : 365-373 : April, 1999.
- Sheldon, M.E. **Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organizations.** Administrative Science Quarterly. 16(1) : 143-150 ; June, 1971.
- Steers, R. M. and L.W.Porter. **Motivation and Work Behavior.** 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1983.
- Yamane, Taro. **Statistics : an Introductory Analysis.** 3rd ed., New York : Harper and Row, 1973.