

จริยธรรมในองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
**Ethics and Satisfaction Affecting Organizational Affiliation of employees of
an automobile assembly company in Rayong Province**

วิรัช ภคจารุกิตต์ และ สมพล ทุงหว่า

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Wirun Pakajarakitt and Sompon Thungwa

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: 6414105040@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง 3) จริยธรรมในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ทั้งหมดจำนวน 370 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในด้านความสำเร็จในงาน ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดในด้านจิตใจ 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน 3) ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน นโยบายบริษัทและค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

คำสำคัญ : จริยธรรมในองค์การ; ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันต่อองค์การ

* วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 3 เมษายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 4 เมษายน 2567

Received: March 12 2024; Revised: April 3 2024; Accepted: April 4 2024

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of ethics in organizations; job satisfaction and organizational commitment of employees of a car assembly company in Rayong Province. 2) Compare organizational commitment according to personal factors variables of employees of a car assembly company in Rayong Province. 3) Ethics in the organization. and job satisfaction that affects organizational commitment of employees of an automobile assembly company in Rayong Province. The sample group used in the research was a total of 370 employees of a car assembly company in Rayong Province. Data were analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, and standard deviation. and used inferential statistics, namely t-tests, one-way ANOVA tests. and Multiple Regression Analysis.

The results of the research found that 1) Organizational ethics of employees of a car assembly company in Rayong Province Overall it is at a high level. Most in terms of the behavior of supervisors' Overall job satisfaction is at a high level. The most in terms of success in work Overall commitment to the organization is at a high level. The most in the mind. 2) Personnel with different genders, ages, statuses, job positions, and length of service have different commitments to the organization. Personnel with income Education level Different people have different ties to the organization. No difference 3) Success in work, job description, company policy and compensation It affects the organizational commitment of employees of a car assembly company in Rayong Province.

Keywords: Ethics in organization; Job satisfaction; Organizational Affiliation

บทนำ

ในการเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยี และสถานการณ์การแพร่ระบาดในข้างต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อการจัดการระบบนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อให้บรรลุผลและเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้การพัฒนาทักษะเพื่อสร้างทุนมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าให้บริษัทในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับคู่แข่งในระดับประเทศและในระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความยั่งยืนและมั่นคงไปในตัว (Amanet al., 2018) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการสรรหา คัดเลือกพนักงานให้ตรงกับสายงานตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้ประกอบการทุกองค์กรจึงต้องมีกลยุทธ์ในแสวงหาบุคคลที่เข้ามาทำงานให้ตรงกับงาน และสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันต่อองค์กรในการแข่งขันก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในองค์กรสามารถกล่าวได้ว่า เมื่อมีการนำพนักงานเข้ามาในองค์กรแล้ว สิ่งต่อมาคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นพนักงาน เพราะถ้าพนักงานไม่มีความผูกพัน องค์กรก็จะต้องเสียเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ และการฝึกอบรมซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายไปอย่างสิ้นเปลือง ดังนั้นจึงไม่สามารถปฏิบัติได้ว่าความผูกพันขององค์กรถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทางธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จเนื่องจากความผูกพันขององค์กรที่เกิดขึ้นกับพนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กรมาจากการรับรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร คิดว่าองค์กรเป็นดั่งบ้านหลังที่สองเมื่อพนักงานมีทัศนคติได้ดังนี้ก็จะปฏิบัติงานเต็ม

ความสามารถในนามขององค์กร และความร่วมมือในองค์กร (Ambad, 2012) เมื่อธันวาคม พ.ศ. 2562 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศอย่างเป็นทางการถึงโรคปอดอักเสบไม่ทราบสาเหตุ เกิดจากเชื้อไวรัส SARS-CoV-2 หรือ COVID-19 (โควิด-19) โดยพบผู้ป่วยรายแรกที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน และมีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว เป็นวงกว้าง กระทบประเทศไทยได้พบผู้ป่วยชาวไทยคนแรก เมื่อ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2564) รัฐบาลจึงจำเป็นต้องใช้มาตรการล็อกดาวน์ (Lock Down) เพื่อจำกัดการระบาดของโรค ควบคุมการเดินทาง จำกัดการจัดกิจกรรมในพื้นที่สาธารณะ เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New normal) เน้นการเว้นระยะห่างทางสังคม เทคโนโลยีมีบทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้น ปรับวิธีการทำงานด้วยการ Work from home จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่ากลุ่มธุรกิจการแพทย์ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมากเช่นกัน เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการที่ลดลงตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการเดินทางไปโรงพยาบาล สถานพยาบาลหากไม่ได้เป็นโรคที่ร้ายแรงมากนัก ประกอบกับผู้รับบริการต่างชาติ ไม่สามารถเดินทางเข้ามาในประเทศไทยได้ ทำให้รายได้จากผู้รับบริการในประเทศลดลง 10 % ผู้รับบริการต่างชาติลดลง 30-45% และคาดว่าจะใช้เวลาฟื้นตัวอย่างน้อย 2 ปี

จากข้อความข้างต้น มีความสอดคล้องและส่งผลกระทบที่จะเปลี่ยนแปลงกับองค์การในบริษัทของผู้ศึกษา โดยอ้างอิงข้อมูลการลาออกของพนักงานบริษัทปี 2566 จากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีอัตราการลาออกสูงถึง 3.2% ในพนักงานระดับปฏิบัติการ และ 0% ในพนักงานระดับทั่วไปและบริหารจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน นั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพ มีความตั้งใจ ความทุ่มเท เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนทางธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรขององค์กร จึงมีความสนใจศึกษาจริยธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการและพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรให้บุคลากรนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาจริยธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อศึกษาระดับจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
- 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
- 3) จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ทั้งหมดจำนวน 352 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ตามเกณฑ์ของ Yamane (1973) และเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มร้อยละ 5 เพื่อป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 370 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ใช้แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 จริยธรรมในองค์กร จำนวน 16 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg L. อ้างใน Kohlberg, L. (1969 :405) ประกอบด้วย มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายบริษัท บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Frederick Herzberg (1968 : 81) ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงานความสำเร็จในงานความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ นโยบายและการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร Allen and Meyer (1990 : 1-18) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 2-4 ตอบคำถามโดยใช้มาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดค่าคะแนน 5-1ตามลำดับ การแปลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่า IOC รายข้อ ได้มากกว่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 นำไปหาค่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ด้านจริยธรรมในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.92 ความพึงพอใจในการปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ 0.95 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.96 ตามลำดับ

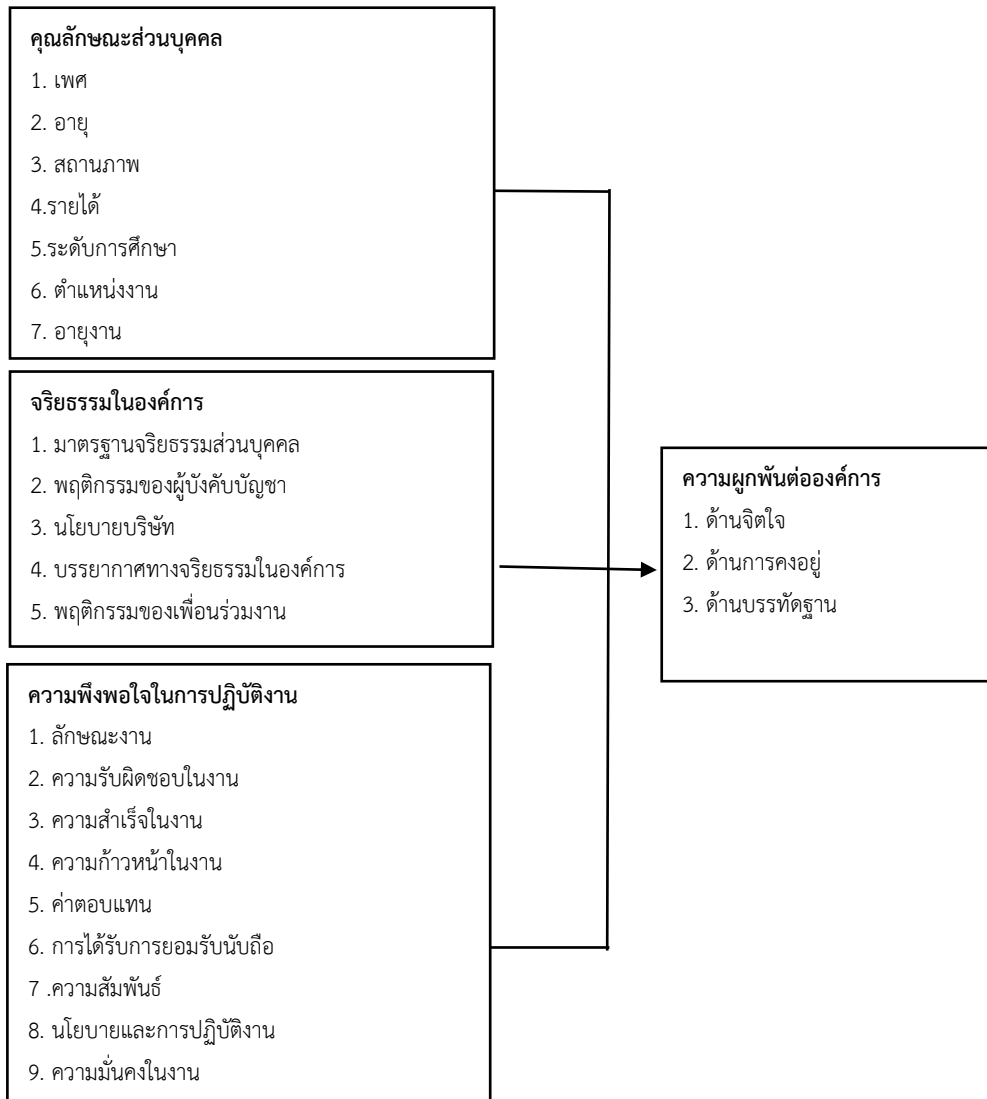
การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

นำแบบสอบถามไปสอบถามกับพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) จำนวน 370 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป หาการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (Independent sample t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

พนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 224 คน ร้อยละ 60.5 อายุ 25 – 35 ปี จำนวน 145 คน ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 267 คน ร้อยละ 72.2 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 151 คน ร้อยละ 40.8

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (n=370)

จริยธรรมในองค์กร	ระดับจริยธรรมในองค์กร		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับความเห็น
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล	3.814	.754	มาก
พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา	4.111	.912	มาก
นโยบายบริษัท	3.956	.903	มาก
บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร	3.815	.929	มาก
พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน	4.075	.648	มาก
รวมจริยธรรมในองค์กร	4.024	.788	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 ภาพรวมจริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับจริยธรรมในองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.024 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .788 ในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.111 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .912 ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.075 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .648 ด้านนโยบายบริษัทในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.956 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .903 ด้านบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.815 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .929 ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.814 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .754

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองรายด้าน (n=370)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D	ระดับความเห็น
ลักษณะงาน	3.848	.904	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	3.999	.734	มาก
ความสำเร็จในงาน	4.060	.807	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.715	.954	มาก
ค่าตอบแทน	3.749	1.025	มาก

การได้รับการยอมรับนับถือ	3.947	.903	มาก
ความสัมพันธ์	3.812	.953	มาก
นโยบายและการปฏิบัติงาน	3.864	.875	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.927	.713	มาก
รวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.859	.740	มาก

จริยธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับจริยธรรมในองค์การในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.024 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .788 ในด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.111 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .912 ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.075 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .648 ด้านนโยบายบริษัทในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.956 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .903 ด้านบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์การในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.815 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .929 ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.814 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .754

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองรายด้าน (n=370)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความผูกพันต่อองค์การ		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความเห็น
ด้านจิตใจ	3.994	.930	มาก
ด้านการคงอยู่	3.623	1.143	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	3.935	.989	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์การ	3.851	.966	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.3 ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.851 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .966 มากที่สุดในด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.994 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .930 ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.935 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .989 และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.623 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.143 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent sample t-test	3.831	.000	ยอมรับ
อายุ	One way ANOVA	11.804	.000	ยอมรับ
สถานภาพ	One way ANOVA	24.416	.000	ยอมรับ
รายได้	One way ANOVA	1.537	.204	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	One way ANOVA	2.195	.113	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	One way ANOVA	5.469	.005	ยอมรับ
อายุงาน	One way ANOVA	18.558	.000	ยอมรับ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีค่า *t test* เท่ากับ 3.831 Sig. .000 ด้านอายุมีค่า *f test* เท่ากับ 11.804 Sig. .000 ด้านสถานภาพมีค่า *f test* เท่ากับ 24.416 Sig. .000 ด้านตำแหน่งงานมีค่า *f test* เท่ากับ 5.469 Sig. .005 ด้านอายุงานมีค่า *f test* เท่ากับ 18.558 Sig. .000 มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองแตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้อาจมีค่า *f test* เท่ากับ 1.537 Sig. .204 ระดับการศึกษามีค่า *f test* เท่ากับ 2.195 Sig. .113 มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (*B*) และคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของงานของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.284	.164		-1.732	.084		
ความสำเร็จในงาน	.420	.056	.351	7.496	.000*	.434	2.306
ลักษณะงาน	.300	.053	.281	5.648	.000*	.383	2.610
นโยบายบริษัท	.222	.045	.201	4.899	.000*	.562	1.780
ค่าตอบแทน	.111	.037	.118	2.971	.003*	.602	1.660
R = .808 R Square = .653 Adjusted R Square = .650 SEE = .571 Durbin-Watson = 2.008							
F = 172.037 Sig. of F = .000 * นัยสำคัญทางสถิติ 0.05							

การวิเคราะห์จริยธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้ร้อยละ 65.3 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า โดยความสำเร็จในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .420 รองลงมาคือ ลักษณะงาน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .300 นโยบายบริษัท มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .222 และค่าตอบแทน มีค่าน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ .111 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของงานของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน) ของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีการศึกษาและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีรายได้และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ในการทำงานและแสดงความสามารถ

ความคิดเห็นในองค์กร มีโอกาสในการทำงานและการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงานเหมือนกัน และไม่ได้วัดมาตรฐานการทำงานจากระดับการศึกษา มีมาตรฐานการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนที่อ้างอิงกับสวัสดิการที่พึงมีอย่างพื้นฐาน รวมทั้งสวัสดิการที่แตกต่างจากตลาดแรงงานและความแตกต่างจากโรงงานอื่นๆ ประกอบกับการพิจารณาตามประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมด้วยจึงทำให้เรื่อง การศึกษาและเงินเดือนไม่เป็นข้อจำกัดต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ อดิณญา ธนะศรีสีบวงส์ (2559) ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีรายได้กับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับ ญัฐชรัตน์ จันทรชินภัทร (2561) ได้ศึกษาจริยธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน **Generation Y** ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก **Generation Y** เป็นคนรุ่นใหม่มีพฤติกรรมการใช้ชีวิตอย่างอิสระและมีเสรีภาพพอกๆกัน รักอิสระชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยยึดความพอใจของตนเองเป็นที่ตั้ง ให้ความสำคัญในเรื่องความอิสระ ความสบายใจมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ และสอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเนื่องจาก บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกๆระดับ ด้วยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอทำให้พนักงานทุกคนในบริษัททำงานได้ง่ายขึ้น และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเล็งเห็นถึงศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาของบุคคลนั้นๆที่ได้สำเร็จมาทำให้สามารถ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท และสอดคล้องกับ จิตรารัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันเนื่องจาก บริษัทมีการดูแลพนักงานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน จากงานที่มีความน่าสนใจ ความท้าทาย มีโอกาสได้เรียนรู้และภูมิใจในงานที่ทำหากมีความตั้งใจจะมีการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถมากกว่าระดับการศึกษา การพิจารณาผลงานมีเกณฑ์การประเมินที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานและอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะงานประกอบรถยนต์ส่วนใหญ่ นั้นต้องอาศัยความแข็งแรงทางด้านร่างกาย แม้จะมีเครื่องมือทุ่นแรง การประกอบรถยนต์นั้นก็ยังถือว่าเป็นงานที่หนักสำหรับเพศหญิง จึงทำให้มีสัดส่วนพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงานรวมถึงความก้าวหน้าในงานนั้นมีความชัดเจน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในองค์การ เชื่อมโยงว่าการทำงานในองค์การนั้นสามารถสร้างความมั่นคงให้ชีวิตได้ โดยเฉพาะสถานภาพสมรส ซึ่งพนักงานในบริษัทได้พบกับคู่ หรือแนะนำชักชวนคู่สมรสมาทำงานร่วมกันในองค์การ เพราะองค์การให้สวัสดิการที่ครอบคลุมไปจนถึงบุตร ในส่วนของตำแหน่งงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานระดับทั่วไป และพนักงานระดับบริหาร เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่ทำการตอบแบบสอบถามจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสวัสดิการขององค์การเป็นที่น่าดึงดูดและแตกต่างจากองค์การอื่นๆที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและให้ความสำคัญในการก้าวหน้าของงานโดยไม่ได้อึดติดที่ตำแหน่งงานของตัวพนักงาน ในส่วนของพนักงานที่มีอายุน้อยหรืออายุงานไม่มาก เพิ่งเข้ามาร่วมงานกับองค์การไม่นานจึงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหรือสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับไม่สูงมากเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า การที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่นั้นมาจากการร่วมงานกับองค์การมานาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าช่วงอายุอื่น ชิมชัยคำนิยม วัฒนธรรมองค์การจนเคยชินและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ ร่วมกับการมีความเชื่อมั่นในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมีมากกว่า สอดคล้องกับ อดิณญา ธนะศรีสีบวงส์ (2559) ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุกับอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะงานส่วนใหญ่ เป็นงานเกี่ยวกับเอกสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ทำให้เพศหญิงทำงานได้ดีกว่าเพศชายส่ง ผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปณิตา นิรมล (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานครที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุในการทำงานในองค์การมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานเพิ่มขึ้น มีทักษะในการแก้ปัญหาที่แม่นยำในการคงอยู่ในงานมากกว่าผู้ที่มีความอายุน้อย สอดคล้องกับ หลุทัยวรรณพศพล (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของ

บริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างต่อความผูกพันต่อของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. จริยธรรมในองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีบรรยากาศทำงานแบบถ้อยที ถ้อยอาศัย มีน้ำใจช่วยเหลือกันและกัน มุ่งเน้นวิธีการ กระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่าผลงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้โอกาสในการแสดงความสามารถและก้าวหน้าในงานตามความเหมาะสม ประกอบกับบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีนโยบายให้ผลตอบแทนแก่พนักงานอย่างเท่าเทียม ดูแลสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงานอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับ อดิษฐ์ธนาศรีสีบวงส์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย พบว่า จริยธรรมในองค์กรมีระดับมาก เนื่องจาก บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนในการทำงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน และเคารพในเกียรติ สิทธิของพนักงาน และสอดคล้องกับณัฐชรัตน์ จันทรชินภัทร (2561) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า จริยธรรมในองค์กรโดยรวมของพนักงาน Generation Y อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่องค์กรวางไว้ ส่งเสริมการช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานและการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม และมีนโยบายที่คำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเสมอ และสอดคล้องกับนุศรา ปานนาค (2565) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์ พบว่า จริยธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานตระหนักถึงการปฏิบัติตามนโยบายองค์กร กฎระเบียบและขั้นตอนต่างๆขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรให้ความสำคัญที่ผลงาน โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าพนักงาน เอาใจใส่พนักงาน ให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการพนักงาน

3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความตระหนักถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีส่วนทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย งานประกอบรถยนต์ส่วนใหญ่ต้องผ่านการอบรม ทำงานลักษณะซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญ มีการกำหนดความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตหน้าที่ สามารถ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด จนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในด้านความสามารถในการทำงาน มีโอกาสในการเจริญเติบโตในการเลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบกับบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีการบริหารจัดการองค์การอย่างชัดเจน มีระบบจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ และยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการดำเนินงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ภายในองค์การร่วมงานกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์การ สอดคล้องกับศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ มีความมั่นคง ส่งเสริมให้พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีระบบการทำงานที่ชัดเจน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมองค์การเน้นความสุข การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ปลุกฝังให้พนักงานรักใคร่สามัคคีกัน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร และสอดคล้องกับหฤทัย วรรณพงษ์พล (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอนโดยรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก บริษัทจำหน่ายเครื่องนอน ย่านบางบอนมีงานที่ทำท้าทาย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถทำงานในสายงานของตนได้อย่างเต็มที่ เน้นการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ประกอบกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งวัดจากผลจากคุณภาพของงานและจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับอาภาพัชร แซ่ตัน (2565) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ เพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน เนื่องจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้ได้ใช้ทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ในงานที่ทำท้าทาย และมีการพัฒนาทักษะอยู่ตลอดเวลา หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการงาน มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้พนักงานที่ทำงานดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายบริษัทและด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้ เนื่องจากพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความพึงพอใจในลักษณะงาน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และมีความท้าทาย ทำให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ และสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด ได้ผลตามที่คาดหวัง เกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน ร่วมกับบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองวางกฎ ระเบียบได้อย่างเหมาะสม พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจในนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ อดิณญา ธนะศรีสีบวงส์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน และสอดคล้องกับศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ด้านกระบวนการสื่อสาร ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านระบบสารสนเทศ ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์และด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เนื่องจากบริษัททำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีระบบการทำงานอย่างชัดเจน รวดเร็ว วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ มีกระบวนการสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน พนักงานเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจนและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ ธีรรัตน์ ผลถาวรกุลชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานแสดงศักยภาพในการทำงาน ซึ่งทำให้งานมีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสได้เรียนรู้และภูมิใจในงานที่ทำ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้พนักงานที่มีความตั้งใจหรือมีผลงานดี และสอดคล้องกับหฤทัย วรรณพงศพล (2564) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในการทำงานของบริษัทจำหน่าย

เครื่องนอน ยานบางบอน พบว่า ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านผลตอบแทน และสอดคล้องกับ อาภาพัชร แซ่ตัน (2565) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในงานจกลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ได้รับการช่วยเหลือและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คอยช่วยเหลือกันขณะปฏิบัติงาน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนา ดังนี้

1. องค์กรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและยังเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีของพนักงาน และในการทำงานนั้นเป็นการทำงานร่วมกับคนหมู่มาก อาจจะก่อให้เกิดปัญหาในลักษณะซึ่งตึงเครียดกัน โดยในการทำงานของพนักงานแต่ละคนจะมุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงการช่วยเหลือกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคและมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเปิดเผยในข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกันและตรงไปตรงมา

2. องค์กรควรเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นในการทำงานกับบุคลากรทุกระดับหรือการแสดงศักยภาพของตนเอง เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงทางวิชาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เห็นเป้าหมายของการทำงานร่วมกับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและมีแนวทางที่ยั่งยืน

3. พนักงานทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้ตั้งใญ่ยอมเป็นสิ่งที่ดี ที่บริษัทควรรักษาพนักงานเช่นนี้ให้อยู่กับบริษัทตลอดไป และมีการพิจารณาค่าตอบแทน ว่ายู่ในระดับที่สมควรกับความรับผิดชอบของพนักงานหรือไม่ ถ้าไม่ผู้บริหารควรหาทางแก้ไข เพราะว่าความสำเร็จในงานได้แสดงว่าพนักงานคนดังกล่าวมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

4. องค์กรจะต้องพยายามทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการสร้างความกระตือรือร้นและสร้างความสุขในการทำงาน ให้ความรับผิดชอบในงานตามความสามารถ ชื่นชมกับผลงานที่พนักงานได้ทำได้สำเร็จ สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้พนักงานมีรายได้ตามความสามารถ และความรับผิดชอบของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องทำงานแทนกัน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างมิตรไมตรีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานในเรื่องของการจ้างแรงงานว่าพนักงานจะไม่ถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด และเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

5. ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมในองค์กรให้กับพนักงาน รวมไปถึงการชี้แจง อภิปราย ประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานได้รับทราบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร แนวทางในการบริหาร โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและผลตอบแทน สวัสดิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการพัฒนาปรับปรุงนโยบาย แนวทางการบริหารงาน ให้สอดคล้องกัน

6. ผู้บริหารควรแสดงออกให้ชัดเจนในด้านการให้กำลังใจหรือแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงาน และให้ความใส่ใจต่อการบังคับบัญชา เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ ทำงานให้น่าอยู่ สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงานและควรอำนวยความสะดวกในเรื่อง วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศในการทำงานของบุคคลหรือองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารในองค์กร เป็นต้น

2. ในครั้งถัดไปควรวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจริยธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการเก็บข้อมูลที่น่าสนใจเพิ่มเติมจากแบบสอบถามจากพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- อณัญญา ธนะศรีสีบวงศ์. (2559). จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2566. แหล่งที่มา: <http://journal.jms.ssru.ac.th/jnfile/abstract6-4.pdf>
- ณัฐรัตน์ จันทน์ชินภัทร. (2561). จริยธรรมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน *Generation Y* ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปรินญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 4 (2), 104-120.
- ธิดารัตน์ ผลถาวรกุลชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่แท้จริง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทก่อสร้างหิรัญทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิตา นิรมล และ นันธิดา อนันตชัย. (2563). ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี มหานคร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 46 (2), 190-239
- อาภาพัฒน์ แซ่ตัน และ กิตติยา ทศณะบรรจง. (2565). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 8 (2), 126-136.
- Kohlberg, L. (1969). *Stage and Sequence: The Cognitive-development Approach to Socialization inGoslin; In Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rad, Menaly& Company
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees Harvard Business Review
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*,