

จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท รับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

Ethics in Organization and Job Satisfaction Affecting the Organizational
Commitment of employees in Petroleum Exploration
and Production Concessionaire Companies in Thailand



จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิต ปิโตรเลียมในประเทศไทย

Ethics in Organization and Job Satisfaction Affecting the Organizational
Commitment of employees in Petroleum Exploration and Production
Concessionaire Companies in Thailand

อดิญา ธนะศรีสืบวงศ์¹ บัณฑิต ผังนิรันดร์² อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน³
ปราณี ตริทศกุล⁴ ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสัญชาติไทย ในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีอายุงาน 4 – 6 ปี และมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน นอกจากนี้พนักงานมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 50.6

คำสำคัญ: จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

อีเมลล์: fms.9500@yahoo.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการเงินการธนาคาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

⁴ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

⁵สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Ethics in Organization and Job Satisfaction Affecting the Organizational Commitment of employees in Petroleum Exploration and Production Concessionaire Companies in Thailand

Ananya Thanasrisuewong¹ Bundit Pungnirund² Arunroong Wongkungwan³
Pranee Tridhoskul⁴ Nattapong Techarattanased⁵

Abstract

The purpose of this research was to study ethics in organization and job satisfaction affecting the organizational commitment of employees in petroleum exploration and production concessionaire companies in Thailand. The research sample consisted of 345 Thai national employees in petroleum exploration and production concessionaire companies in Thailand. A questionnaire was employed as the data collecting instrument. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The SPSS program was employed for data processing and analysis.

Research findings showed that the majority of employees were males, aged 30 years or lower, with bachelor's degree educational level, with 10,001 – 20,000 baht monthly income, with work experience of 4 – 6 years, and with married/living together status. Employees' opinions toward ethics in organization, job satisfaction, and organizational commitment were at the high level. Hypothesis testing results showed that employees with different ages and work experiences differed in their levels of organizational commitment at the .05 level of statistical significance. In addition, it was found that job satisfaction in the dimensions of work responsibility, work policy and performance, rapport with the superiors, job security, job characteristics, job advancement, and rapport with colleagues affected the organizational commitment. All of the above-mentioned factors could be combined to predict organizational commitment by 50.6 percent.

Keywords: Ethics in organization, Job satisfaction, Organizational commitment

¹Assistant Professor, Human Resource Management Program, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: fms.9500@yahoo.com

²Assistant Professor, Business Economics Program, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

³Associate Professor, Finance and Banking Program, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

⁴Assistant Professor, Accounting Program, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

⁵Marketing Program, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

บทนำ

องค์กรคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรเป็น การจัดการบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ และคณะ, 2542, น.31) องค์กรในสังคมปัจจุบันจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งองค์กรเองและบุคลากรในองค์กรให้ เข้ากับสภาวะของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการองค์กรและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ด้านการคิดสรร บุคลากรที่มีขีดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สูงในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจ และจัดสรร สวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีและเหนือกว่าให้กับบุคลากรของตน เพื่อความคงอยู่และผลการปฏิบัติงานที่ดีที่พนักงานจะให้แก องค์กร (ศิริวรรณ, สมชาย และธนวรรธ, 2550, น.9)

ในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นที่จะต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น ความต้องการสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ เป็นเหตุผลสำคัญทำให้องค์กร ต่างๆ ต้องปรับปรุงกระบวนการในการบริหารจัดการหรือผลิตสินค้าและบริการให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นเพื่อตอบสนอง ความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร (Adaptability) และทำการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าสูงต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ใน ขณะเดียวกันหากองค์กรต่างๆ ไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก ได้ก็คงยากที่จะสามารถดำเนินการต่อไปได้ รวมทั้งกรณีขององค์กรที่มีเพียงศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพที่ เปลี่ยนแปลงไปแต่ไม่มีการพัฒนาที่ยากที่จะอยู่รอดหรือมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ (ณรงควิทย์, 2544) ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ยี่สุน (2552) ที่ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการ ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ที่พบว่า จริยธรรมในองค์กร ด้าน มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ด้าน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมการรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของประเทศไทยก็เป็นอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และต้องปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน และความต้องการด้านพลังงานของประเทศ ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับราคาน้ำมันในตลาดโลกสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมากในการ นำเข้าน้ำมันซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก ดังนั้นการจัดหาพลังงานในราคาที่ เหมาะสมให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจจึงสำคัญอย่างยิ่ง (รายงานประจำปี กรมเชื้อเพลิงพลังงาน ธรรมชาติ, 2551, น.2) โดยประเทศไทยมีความต้องการด้านพลังงาน จากน้ำมันดิบ และก๊าซธรรมชาติเพิ่มขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง

การที่ประเทศหรือองค์กรต่างๆ จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัย บุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ เป็นตัวขับเคลื่อน โดยที่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยผลักดันหรือขับเคลื่อนให้องค์กรมีผล การปฏิบัติงานที่ดี สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปอย่างยั่งยืน (นวนัฐ , ทองหล่อ, บุญเชิด และสะอาด, 2553) องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของ

พนักงานที่มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้พวกเขาเต็มใจอุทิศร่างกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถในปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตรงกันข้ามบุคลากรที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ขาดความพึงพอใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ก็จะละเลยหรือเพิกเฉยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา เกิดการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนงาน รวมถึงมองหางานที่ทำงาน ท้ายสุดทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและงบประมาณเป็นจำนวนมากในการพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อให้กลายเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรอีกครั้ง ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนับว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจของสถาบันวิจัย盖洛พ ที่พบว่า องค์กรในประเทศไทยมีบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กรสูงถึงร้อยละ 82 และพนักงานที่ต่อต้านองค์กรอยู่ถึงร้อยละ 6 ทั้งสองประเด็นส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานและสร้างปัญหาต่างๆ เช่น การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น เป็นผลทำให้ประเทศชาติต้องเสียเงินถึงปีละ 98,000 ล้านบาท ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต่างเป็นที่สงสัยและถูกตั้งคำถามของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการที่สนใจว่า “เหตุใดจึงเกิดปรากฏการณ์เช่นนั้น และมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น”

ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างคนในองค์กรให้มีคุณค่าโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้มีความสามารถ มีจริยธรรม และมีทัศนคติเชิงบวกจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันไม่แพ้การมีเงินทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพราะเป็นสิ่งที่มีความค่า หาได้ยากและทดแทนกันไม่ได้ หากองค์กรขาดแคลนทรัพยากรบุคคลจะส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพ ขาดศักยภาพในการแข่งขันและอาจล้มเหลวในการดำเนินงานระยะยาว ปัจจุบันได้มีการเน้นคุณค่าหรือการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ (สุรพงษ์, 2551) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ ไม่ใช่แค่เป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายขององค์กร เป้าหมายสูงสุดคือการทำให้บุคคลเป็นพนักงานที่ดี กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความผูกพันองค์กรอย่างเหนียวแน่น และใช้ความพยายามเป็นพิเศษในทุกทางเพื่อให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จ (Ivancevich, Schweiger & Power, 1987) และบรรลุมิติประสงค์ (Dessler, 1998; Mondy, Noe & Premaux, 2008) โดยความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรที่พฤติกรรมกึ่งทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามแนวคิดของนักวิชาการ เช่น ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามแนวคิดของ เมอเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญมากตัวหนึ่งในการวิจัยองค์กร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ที่นักวิชาการหลายท่าน เช่น ฟาร์เรลล์ และสแตมม์ (Farrell & Stamm, 1988); แมททิว และซาเจค (Mathieu & Zajac, 1990); ไมเคิลส์ และสเปคเตอร์ (Michaels & Spector, 1982) และไมเยอร์ (Meyer, 1993) ได้ทำการศึกษา โดย ความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน (work-related variable) เช่น การขาดงาน การออกจากงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน (job involvement) และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้วยเหตุดังกล่าวทางคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านพฤติกรรมการทำงานของสังคมไทย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมีแนวทางในการตัดสินใจเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนและพัฒนาโครงสร้างสร้างความผูกพันและการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย
2. ศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545, น.101-107) กล่าวว่า การที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรธุรกิจมีจริยธรรมต่อกันด้วยดี องค์กรประกอบภายในที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมในองค์กรธุรกิจที่ช่วยให้องค์กรธุรกิจมีจริยธรรมมากขึ้น ได้แก่ มาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา นโยบายของบริษัท บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรที่บันทึก หรือทำลายจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศและธรรมเนียมในองค์กร พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Job Satisfaction" มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ว่าเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่ดีนั้น เป็นผลมาจากความต้องการส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจของเขาเหล่านั้นได้รับการตอบสนอง ทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลงได้ ผลที่ตามมาคือ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น หากความรู้สึกนั้นได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้นั่น ๆ ประสบผลสำเร็จตามบรรลุมติประสงค์ขององค์กร แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เทพนม และสวิง, 2540, น.100), (พรรณี, 2542, น. 8) (ปรียาพร, 2544, น.122), (รักษณี, 2544, น. 9), (สร้อยตระกูล, 2545), (ศิริวรรณ และคณะ, 2550, น.282)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมย์เยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถรวมไปในทางทิศทางเดียวกันหรือเกิดความสอดคล้องกัน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น

สมาชิกขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร ปาแดง (2549) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกระเจติ จังหวัดปทุมธานี พบว่า (1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (2) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

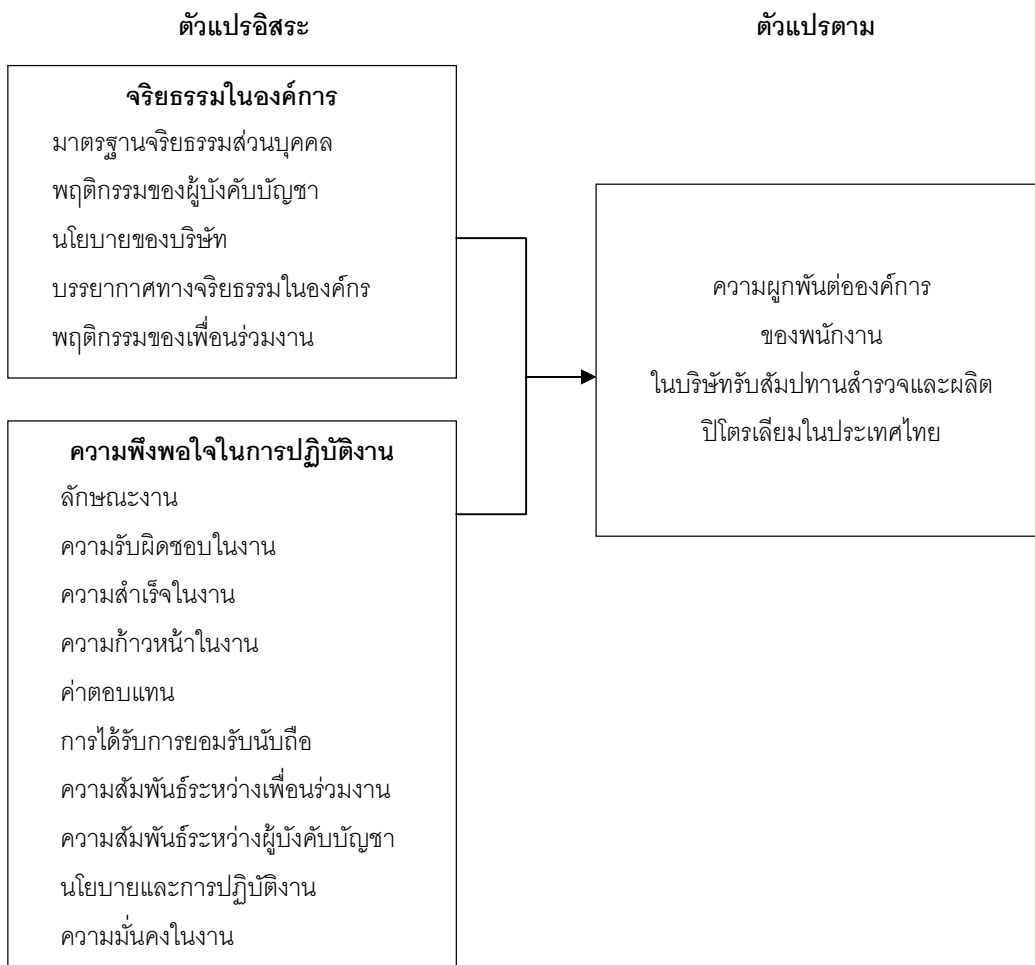
จารุวรรณ ชอนกลิ่น (2552) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สิริมาศ ยอดยิมศิริ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อมูลด้านความผูกพันพบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านความผูกพันต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ณัฐพร ยี่สุน (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด พบว่า (1) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่าง (2) จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (3) จริยธรรมในองค์กร ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมในองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (4) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

จากแนวคิด และทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้ในการอ้างอิง และเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระเบียบวิธีการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย มีเนื้อหาดังนี้

จริยธรรมในองค์กร วิเคราะห์เป็น 5 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคลของบริษัท ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์เป็น 10 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์เป็น 3 ด้านคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำสัญชาติไทย ที่ทำงานในบริษัทผู้รับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 9 บริษัท ได้แก่ บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน), บริษัท เชฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด, บริษัท เพิร์ล ออย (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท นิวคอสตอล (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เอ็กซอนโมบิล เอ็กซ์โพลเรชั่น แอนด์ โพรดักชั่น โคราซ อิงค์, บริษัท เฮลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด, บริษัท แพน โอเรียนท์ เอ็นเนอจี (ไทยแลนด์) ลิมิเต็ด บริษัท ชิโน-ยู เอส ปิโตรเลียม อิงค์ และบริษัท โมอิกไทยแลนด์จำกัด (รายงานประจำปี กรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน, 2552, น.20)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสัญชาติไทย ในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย จำนวน 4,383 คน ที่มีการจัดตั้งบริษัทในประเทศไทย มีการรับพนักงานเพื่อทำการบริหารจัดการแปลงสำรวจและผลิตปิโตรเลียม เพื่อดำเนินการผลิตน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และคอนเดนเสท อย่างเต็มรูปแบบ มีความสามารถในการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้ผลิตหลักให้กับประเทศไทย โดยพิจารณาจากรายงานประมาณการกำหนดน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และ ก๊าซธรรมชาติเหลว จากแหล่งภายในประเทศไทย (รายงานประจำปี กรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ กระทรวงพลังงาน, 2552, น.20) ที่ได้แสดงว่า จำนวน 9 บริษัท ที่มีลักษณะบริษัทที่สอดคล้องกับบริษัทผลิตปิโตรเลียมที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในครั้งนี้

ตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากหลักการการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ได้ให้คำแนะนำในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับประชากรแบบ Infinity โดยมีขนาดตัวอย่างสูงสุดไม่น้อยกว่า 400 หน่วยตัวอย่าง ณ ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยผู้วิจัยพิจารณาขอเก็บตัวอย่างเพิ่ม 5% เพื่อเป็นการสำรองข้อมูลกรณีข้อมูลไม่สมบูรณ์ โดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนเท่ากับ 420 หน่วยตัวอย่าง โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาในช่วงเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2555 – 30 กันยายน 2556

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ผู้วิจัยได้อาศัยความน่าจะเป็นโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะทำการเก็บในกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 9 บริษัทที่จะมีการกระจายเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของ จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างในด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิต

ปิโตรเลียมในประเทศไทย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับในส่วนของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้น ดังนี้ (กัลยา, 2555, น.29)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติ
4.21 – 5.00 หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20 หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40 หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80 หมายถึง	พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ผู้วิจัยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จากการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีอายุงาน 4 – 6 ปี และมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และมีความคิดเห็นต่อจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าจริยธรรมในองค์กรของบริษัท โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากเช่นกัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จริยธรรมในองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับจริยธรรมมาก ได้แก่ ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านนโยบายของบริษัท ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.83, 3.72, 3.80, 3.60 และ 3.41 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรม
ด้านมาตรฐานจริยธรรมส่วนบุคคล			
1. พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดกับ กฎระเบียบ			
ข้อบังคับของบริษัท โดยไม่ฝ่าฝืน ชัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง	4.01	.82	มาก
2. พนักงานไม่นำทรัพย์สินของบริษัทที่จัดให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมาใช้ในการส่วนตัว	4.00	.78	มาก
3. พนักงานไม่นำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับผู้อื่น หรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากข้อมูล	3.88	.84	มาก
ภาพรวม	3.97	.63	มาก
ด้านพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา			
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามโดยสุจริต โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น	3.79	1.02	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.69	.99	มาก
6. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ที่ชอบพอเป็นพิเศษ	3.75	1.02	มาก
7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความเหมาะสม โดยไม่ยึดความพอใจหรือความสนิทสนมส่วนตัวเป็นเกณฑ์	3.66	1.07	มาก
ภาพรวม	3.72	.91	มาก
ด้านนโยบาย			
8. บริษัทให้ผลตอบแทนเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียม	3.54	1.00	มาก
9. บริษัทดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน	4.08	.83	มาก
10. บริษัทปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรี และสิทธิส่วนบุคคล	3.87	.89	มาก
ภาพรวม	3.83	.74	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

จริยธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับจริยธรรม
ด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร			
11. การทำงานในบริษัทเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบ ไม่มีการชิงดีชิงเด่นกันในหน้าที่การงาน	3.08	.99	ปานกลาง
12. บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือกัน	3.50	1.06	มาก
13. การทำงานในบริษัทมุ่งเน้นที่วิธีการ กระบวนการทำงานที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว	3.65	.91	มาก
ภาพรวม	3.41	.84	มาก
ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน			
14. เพื่อนร่วมงานไม่นำความลับไปเปิดเผยกับผู้อื่นไม่ว่าจะต้องการทำลายชื่อเสียงของหรือไม่ก็ตาม	3.35	.88	ปานกลาง
15. มีปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยินดีเข้ามาช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.85	.77	มาก
ภาพรวม	3.60	.70	มาก
จริยธรรมในองค์กรโดยภาพรวม	3.71	.58	มาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมในองค์กรของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.00, 3.83, 3.74, 3.69, 3.49, 3.47 และ 3.42 ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และ 2.69 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน			
1. งานที่ทำอยู่มีความท้าทาย ทำให้มีการพัฒนาความรู้ ใหม่ ๆ	3.74	.80	มาก
2. งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.64	1.01	มาก
3. งานที่ทำสร้างความกระตือรือร้นและมีความสุขที่ได้ทำงานนั้น	3.69	1.12	มาก
ภาพรวม	3.69	.85	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
4. ผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานตามความสามารถ	3.81	.75	มาก
5. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.77	.83	มาก
6. เรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานด้วยตนเอง	3.91	.80	มาก
ภาพรวม	3.83	.65	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน			
7. งานที่ทำเสร็จตามกำหนดและได้ผลตามที่คาดหวัง	4.00	.82	มาก
8. มีความภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง	4.05	.81	มาก
9. มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานให้เสร็จสิ้น	4.24	.77	มากที่สุด
ภาพรวม	4.10	.70	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน			
10. ผู้บังคับบัญชาสันนิบาสนุนให้ไปอบรมดูงานเพื่อ พัฒนาความรู้เสมอ	3.29	1.10	ปานกลาง
11. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.20	1.07	ปานกลาง
12. ได้รับเลื่อนตำแหน่งและผลตอบแทนตามความสามารถ	3.08	1.02	ปานกลาง
ภาพรวม	3.19	.97	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน			
13. รายได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับความ รับผิดชอบ	2.76	1.00	ปานกลาง
14. มีความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	2.62	.93	ปานกลาง
15. คิดว่าเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับนั้นเหมาะสมกับ งานที่ทำ	2.68	.98	ปานกลาง
ภาพรวม	2.69	.90	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
16. ผู้บังคับบัญชามีความดูแลเอาใจใส่และปกป้องพนักงานเสมอ	3.54	.91	มาก
17. ผู้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์และความสำคัญของผลงานที่ ทำเสมอ	3.43	1.08	มาก
18. มักได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานเสร็จอย่างดี	3.28	2.47	ปานกลาง
ภาพรวม	3.42	1.12	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
19. มีความยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน			
แทนเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส	4.03	.85	มาก
20. มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน	4.00	.87	มาก
21. รู้สึกพึงพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีที่ดี			
ของเพื่อนร่วมงาน	3.98	.94	มาก
ภาพรวม	4.00	.80	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา			
22. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้านการ			
ทำงานและด้านส่วนตัวเป็นอย่างดี	3.68	.86	มาก
23. ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ในการประเมินผลงานอย่าง			
ยุติธรรม	3.35	1.04	ปานกลาง
24. มีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวสามารถขอ			
ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.46	.90	มาก
ภาพรวม	3.49	.80	มาก
ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน			
25. มีความเข้าใจในนโยบายของบริษัทเป็นอย่างดี	3.88	.70	มาก
26. มีความพอใจในความสามารถในการบังคับบัญชา			
และการควบคุมการทำงานของใต้บังคับบัญชา	3.61	.82	มาก
27. บริษัทวางกฎระเบียบปฏิบัติกับพนักงานเหมาะสมดี	3.75	.83	มาก
ภาพรวม	3.74	.66	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน			
28. รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีอคติต่อผลงานที่ทำ ซึ่งเป็นเหตุให้			
มีความมั่นคงในงาน	3.40	.96	ปานกลาง
29. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและมีความรู้สึกมั่นคง			
ในการทำงาน	3.31	1.00	ปานกลาง
30. มีความรู้สึกว่าจะได้รับการว่าจ้างตลอดไป	3.72	.88	มาก
ภาพรวม	3.47	.80	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	3.56	.55	มาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย

ซึ่งผลการวิจัย พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน (y_4) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_7) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน (X_{14}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (X_{13}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน (X_6) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน (y_4) ได้ร้อยละ 50.6

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน (y_4) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_4 = 1.391 + .221X_7 + .201X_{14} + .167X_{13} + .129X_{15} + .128X_6 + .085X_9 + .083X_{12}$$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.391	.145	9.603*	.000		
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_7)	.221	.038	5.864*	.000	.640	1.563
ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน (X_{14})	.201	.043	4.716*	.000	.492	2.033
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (X_{13})	.167	.039	4.293*	.000	.395	2.530
ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15})	.129	.042	3.029*	.003	.335	2.985
ด้านลักษณะงาน (X_6)	.128	.039	3.312*	.001	.360	2.780
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	.085	.033	2.582*	.010	.382	2.619
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_{12})	.083	.029	2.894*	.004	.735	1.360
r	= .718		Adjusted R ²	= .506		
R ²	= .516		SE	= .367		

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริมาศ ยอดยัมศิริ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มี อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีของสตีเวิร์ส (Steers, 1977: 47) ที่กล่าวว่า ถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_7) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน (X_{14}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา (X_{13}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน (X_{15}) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน (X_9) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_8) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน (y_4) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ยี่สุน (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรวรรณ ชอนกลิ่น (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรวิ ปาแดง (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกระดี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับแนวความคิดและทฤษฎีของบาร์อน (Baron, 1986: 162-163) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และเกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าการเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมในองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทรับสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนา และเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านจริยธรรมในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า นโยบายของบริษัท มีระดับจริยธรรมมาก แสดงว่า บริษัทให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย และยังเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีของพนักงาน ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร มีระดับจริยธรรมมาก แต่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานในคนหมู่มากนั้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในลักษณะซึ่งดีซึ่งเด่นกัน ในการทำงานพนักงานแต่ละคนจะมุ่งเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงการช่วยเหลือกัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเสมอภาคและพิจารณาอย่างเปิดเผยในข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจในกระบวนการที่สอดคล้องกัน เพื่อให้บุคคลเกิดการรับรู้ที่เกี่ยวกับความยุติธรรม หรือความเสมอภาคในองค์กร หรือแม้แต่ความไม่จริงใจของเพื่อนร่วมงาน บริษัทควมเอาใจใส่โดยการจัดการสัมมนาละลายพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในหมู่คณะ

2. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่าพนักงานทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจ ย่อมเป็นสิ่งที่ดี ที่บริษัทควรรักษาพนักงานเช่นนี้ให้อยู่กับบริษัทตลอดไป ส่วนด้านค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง บริษัทควรพิจารณาถึงค่าจ้าง ค่าตอบแทน ว่าอยู่ในระดับที่สมควรกับความรับผิดชอบของพนักงานหรือไม่ ถ้าไม่ผู้บริหารควรหาทางแก้ไข เพราะว่าความสำเร็จในงานได้แสดงว่าพนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนเช่นกัน

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานเนื่องจากบริษัทเป็นโรงงานในด้านการผลิต บริษัทจะต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานคงอยู่กับบริษัท ซึ่งจะทำได้สามารถรักษาคนเก่งและคนดีไว้กับองค์กรได้

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ดังนั้น บริษัทจะต้องพยายามทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการสร้างความกระตือรือร้นและสร้างความสุขในการทำงาน ให้ความรับผิดชอบในงานตามความสามารถ ขึ้นชมกับผลงานที่พนักงานได้ทำได้สำเร็จ สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้พนักงานมีรายได้ตามความสามารถและความรับผิดชอบของตนเอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องทำงานแทนกัน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างมิตรไมตรีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานในเรื่องของการจ้างแรงงานว่าพนักงานจะไม่ถูกเลิกจ้างก่อนกำหนด บริษัทควรปรับปรุงให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานและสถานการณ์ในปัจจุบัน

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดกับองค์กร รวมถึงพนักงาน โดยจัดให้มีการอบรม ชี้แจง และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้รับทราบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท แนวทางในการบริหาร โอกาส

ในความก้าวหน้าในการทำงานและผลตอบแทน สวัสดิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการพัฒนาปรับปรุงนโยบาย แนวทางการบริหารงาน ให้สอดคล้องกัน

6. ผู้บริหารควรแสดงออกให้ชัดเจนในด้านการให้กำลังใจหรือแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของพนักงาน และให้ความใส่ใจต่อการบังคับบัญชา เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออกจากการงานได้ อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ องค์กรจะต้องจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน และควรอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งาน และความปลอดภัยในชีวิตของพนักงาน

รายการอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2555). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จาวรรณ ชอนกลิ่น. (2552). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2*. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการจัดการทั่วไป.
- ณรงคิทธิย แสงทอง. (2544). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพร ยี่สุน. (2552). *จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามกลการอะไหล่ จำกัด*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการจัดการ.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวรรัฐ สุขะมงคล, ทองหล่อ วงษ์อินทร์, บุญเจ็ด ภิญโญอนันตพงษ์, สะอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). *การศึกษาและพัฒนาความมุ่งมั่นและผูกพันของพนักงาน*. กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2545). *จริยธรรมธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณี สิทธิชัย. (2542). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาการจัดการ.
- รายงานประจำปี กรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ. (2551). กรุงเทพฯ.
- รายงานประจำปี กรมเชื้อเพลิงพลังงานธรรมชาติ. (2552). กระทรวงพลังงาน.
- รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาการจัดการ.
- วัชรวิ จำปาแดง. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ เขตอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินทีลลิเจนซ์เวิร์ด.
- . _____. (2550). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริมาศ ยอดยิมศิริ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการจัดการ.
- สุรพงษ์ มาลี. (2551). *การจัดการความรู้วัฒนธรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคล*. วารสารข้าราชการ. 53(4).
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, R.A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Gary Dessler. (1998). *Management : Leading People & Organizations in the 21st Century*. Prentice-Hall Canada, Incorporated.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. (2002). *Organizational behavior and management*. Boston : McGraw-Hill/Irwin.
- Mowday, M. et. al. (1982). 1979 Absenteeism and Turnover. *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment*. New York: Academic Press.
- Steer, R.M. (1977, March). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. 22, 46-49,77.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.