

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งหนึ่ง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 276 คน โดยสมมติสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเหมือนจริงกับสถานการณ์ที่ต้องเลือกปฏิบัติ แล้วเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ระดับความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ ระดับความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล และระดับความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด จำนวน 276 ชุด มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ยตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ ความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	30.80
หญิง	191	69.20
รวม	276	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 25 ปี	60	21.74
26 – 35 ปี	166	60.15
36 – 40 ปี	31	11.23
41 ปีขึ้นไป	19	6.88
รวม	276	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.35
ปริญญาตรี	188	68.11
สูงกว่าปริญญาตรี	76	27.54
รวม	276	100.00

จากตารางข้างต้นพบว่า การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 276 คน เป็นเพศหญิง 191 คน หรือ ร้อยละ 69.20 และเพศชาย 85 คน หรือร้อยละ 30.80 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26–35 ปี คือ จำนวน 166 คน หรือ ร้อยละ 60.15 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20–25 ปี จำนวน 60 คน หรือ ร้อยละ 21.74 อายุระหว่าง 36–40 ปี จำนวน 31 คน หรือร้อยละ 11.23 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน หรือร้อยละ 6.88 ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 188 คน หรือร้อยละ 68.11 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน หรือ ร้อยละ 27.54 มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และจำนวน 12 คน หรือ ร้อยละ 4.35 มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ ความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล และความผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม จำนวน 18 ข้อ ความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล จำนวน 9 ข้อ ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ จำนวน 8 ข้อ

และความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ มาประมวลผล ทำให้ได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละตัว ดังนี้

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุดของตัวแปร การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพันธ์และเชิงสากล และ ความผูกพันต่อองค์กรที่คำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	4.26	1.304
ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพันธ์	3.83	1.136
ความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล	4.37	0.948
ความผูกพันต่อองค์กร	4.08	1.110

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา	ความหมาย
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	3.11 ขึ้นไป	รับรู้ความกดดันทางจริยธรรม
	ต่ำกว่า 3.11	ไม่รับรู้ความกดดันทางจริยธรรม
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพันธ์	3.53 ขึ้นไป	มีความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพันธ์
	ต่ำกว่า 3.53	ไม่มีความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพันธ์
ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล	3.93 ขึ้นไป	มีความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล
	ต่ำกว่า 3.93	ไม่มีความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล
ความผูกพันต่อองค์กร	3.43 ขึ้นไป	มีความผูกพันต่อองค์กร

	ต่ำกว่า 3.43	ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร
--	--------------	--------------------------

(Peterson, 2003, p. 563)

จากตารางที่ 4.2 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่ามากที่สุดไปเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษาจากตารางที่ 4.3 พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมที่มีค่ามากที่สุดเท่ากับ 4.26 มากกว่าค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ส่วนใหญ่สามารถรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ซึ่งคำถามที่สนับสนุนข้อสรุปดังกล่าว 3 ลำดับแรก คือ คำถามข้อที่ 15 ฉันรู้สึกผิดหากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกไปขัดต่อความถูกต้องทางจริยธรรม ($\bar{X} = 4.27$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 123 คน หรือร้อยละ 44.6 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ รองลงมาคือ คำถามข้อที่ 7 ฉันรู้สึกผิดมาก เมื่อถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่ผิดจริยธรรม ($\bar{X} = 3.95$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 110 คน หรือร้อยละ 39.9 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ และคำถามข้อที่ 10 ฉันไม่พยายามแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ผิดถึงแม้ว่าหัวหน้างานขอร้องให้ทำ ($\bar{X} = 3.66$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 145 คน หรือร้อยละ 52.5 เห็นด้วยกับข้อความนี้

2. ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ที่มีค่ามากที่สุดเท่ากับ 3.83 มากกว่าค่าเฉลี่ยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ส่วนใหญ่ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก็จะแสดงพฤติกรรมไปตามสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อคำถามที่สนับสนุนข้อสรุปนี้ 3 ลำดับแรก คือ คำถามข้อที่ 16 ไม่มีกฎกติกาที่แน่นอนเกี่ยวกับการพูดโกหก เพราะการโกหกหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 157 คน หรือร้อยละ 56.9 เห็นด้วยกับข้อความนี้ รองลงมา คือ คำถามข้อที่ 11 มาตรฐานทางศีลธรรมเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล เพราะสิ่งที่คนหนึ่งเห็นว่ามีศีลธรรม อีกคนหนึ่งอาจเห็นว่าเป็นเรื่องผิดศีลธรรม ($\bar{X} = 3.81$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 129 คน หรือร้อยละ 46.7 เห็นด้วยกับข้อความนี้ และคำถามข้อที่ 17 การตัดสินใจว่าการโกหกผิดศีลธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการกระทำในขณะนั้น ($\bar{X} = 4.22$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 190 คน หรือร้อยละ 68.8 เห็นด้วยกับข้อความนี้

3. ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรความเชื่อศีลธรรมเชิงสากลที่มีค่ามากที่สุดเท่ากับ 4.37 มากกว่าค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษา ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ในการศึกษาค้างนี้เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงพฤติกรรมที่มีแบบแผน

ชัดเจน ก็จะแสดงพฤติกรรมอย่างมีแบบแผนชัดเจนเหมือนกันไม่ว่าอยู่ที่ใด ซึ่งข้อคำถามที่สนับสนุนข้อสรุปนี้ 3 ลำดับแรก คือ คำถามข้อที่ 6 ไม่ควรแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเดือดร้อน ($\bar{X} = 4.37$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 160 คน หรือร้อยละ 58.0 เห็นด้วยกับข้อความนี้ รองลงมา คือ คำถามข้อที่ 5 ไม่ควรแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นเสื่อมเสียชื่อเสียงและสูญเสียความสุขไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ($\bar{X} = 4.31$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 174 คน หรือร้อยละ 63.0 เห็นด้วยกับข้อความนี้ และคำถามข้อที่ 1 บุคคลไม่ควรทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน แม้เป็นเรื่องเล็กน้อย ($\bar{X} = 4.22$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 160 คน หรือร้อยละ 58.0 เห็นด้วยกับข้อความนี้

4. ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่ามากที่สุด เท่ากับ 4.08 มากกว่าค่าเฉลี่ยรวมที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งข้อคำถามที่สนับสนุนข้อสรุปนี้ 3 ลำดับแรก คือ คำถามข้อที่ 12 ฉันภูมิใจมากที่ได้รับการคัดเลือกให้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.09$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 161 คน หรือร้อยละ 58.3 เห็นด้วยกับข้อความนี้ รองลงมา คือ คำถามข้อที่ 6 ฉันยินดีที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.92$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 176 คน หรือร้อยละ 63.8 เห็นด้วยกับข้อความนี้ และ คำถามข้อที่ 1 ฉันบอกคนอื่นว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 3.88$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 204 คน หรือร้อยละ 73.98 เห็นด้วยกับข้อความนี้

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ 3 ข้อ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	- 0.296*

* $p < 0.05$

จากตาราง 4.4 แสดงค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งนี้เป็นค่า $P\text{-value} < 0.05$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 ในสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรจริง

สมมติฐานที่ 2 ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.5

แสดงค่า Chi-Square ของตัวแปร ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และความเชื่อศีลธรรมเชิงสากล และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ

	ความเชื่อทางศีลธรรม		รวม
	เชิงสัมพัทธ์	เชิงสากล	
ความผูกพันต่อองค์การ			
ความผูกพันต่อองค์การ	85	94	179
ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ	61	36	97
รวม	146	130	276
Chi-Square	4.549 (df=1)		

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Chi-Square ของตัวแปร ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า Chi-Square ที่เปิดจากตารางที่ ระดับของค่าอิสระที่ 1 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, น. 359) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล

H_0 : การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล

H_1 : การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล

ตารางที่ 4.6

แสดงค่า Chi-Square ของตัวแปรการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรม
เชิงสัมพัทธ์ และความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

	ความเชื่อทางศีลธรรม		รวม
	เชิงสัมพัทธ์	เชิงสากล	
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม			
รับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	61	25	86
ไม่รับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	135	55	190
รวม	196	80	276
Chi-Square	4.426 (df=1)		

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่า Chi-Square ของตัวแปรการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมกับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล พบว่า ค่า Chi-Square ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า Chi-Square ที่เปิดจากตารางที่ ระดับของค่าอิสระที่ 1 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.841 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, น. 359) ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าการรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 4 มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ประกอบด้วย การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ไม่มีตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

H_1 : มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ประกอบด้วย การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์และเชิงสากล ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อการ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อนแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้ เมื่อนำตัวแปรอิสระมาสร้างเป็นสมการแล้ว หากตัวแปรอิสระใดไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ในสมการนั้น ตัวแปรดังกล่าวจะถูกปฏิเสธออกไป และจะเหลือเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เท่านั้น ซึ่งจากการทดสอบโดยการนำตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม ความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสากล และความเชื่อทางศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ ปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	0.295	0.087	0.083	26.052 *	.000
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม และความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์	0.383	0.147	0.141	23.526 *	.000

*p < 0.01

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นว่า มีตัวแปร 2 ตัว คือ การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรมและความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ 14.7% ซึ่งมีค่า Sig. = 0.000 ดังนั้น จึงปฏิเสธ H₀ และยอมรับ H₁ คือ มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ในการศึกษาครั้งนี้ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการได้

ส่วนที่ 3 การสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.8

แสดงรูปแบบการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	T	Sig t.
(ค่าคงที่)	56.212	2.900		19.382	.000
การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม	-0.125	0.028	-0.255	-4.508 *	.000
ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์	0.353	0.080	0.248	4.386 *	.000

*p < 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 4 จะเห็นว่า มีตัวแปร 2 ตัว ในการศึกษาครั้งนี้ที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งนี้ได้ คือ การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม และความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์ และเมื่อนำมาวิเคราะห์ต่อ

เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 2 ตัว กับ ความผูกพันต่อองค์การในรูปสมการแล้ว จะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8 ซึ่งเมื่อนำมาเขียนในรูปสมการมาตรฐานทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ต่างชาติแห่งนี้ จะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์การ} &= 56.212 - 0.255 \quad (\text{การรับรู้ความกดดันทางจริยธรรม}) \\ &+ 0.248 \quad (\text{ความเชื่อศีลธรรมเชิงสัมพัทธ์}) \end{aligned}$$