

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการตระหนักถึงผลในอนาคต
ของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของพนักงานบริษัทประกันภัย

ยศธนา ชูศรี

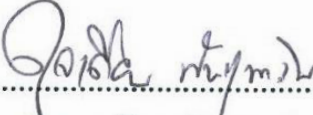
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2558

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการตระหนักถึงผลในอนาคต
ของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของพนักงานบริษัทประกันภัย
ยศธนา ชูศรี
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รองศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.บังอร ไสพส)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(ดร.ดุจเดือน พันธุนาวิน)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร.บังอร ไสพส)

..........กรรมการ
(ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร.วิชัย อุตสาหจิต)
ตุลาคม 2558

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการตระหนักถึงผล ในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของพนักงานบริษัทประกันภัย
ชื่อผู้เขียน	นายยศธนา ชูศรี
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)
ปีการศึกษา	2558

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) 4 ฉบับคือ 1) แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 3) แบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และ 4) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทประกันภัย 8 บริษัท ได้รับความร่วมมือตอบแบบสอบถามจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ของจำนวนผู้รับแบบสอบถามไปทั้งหมด 523 คน แบบสอบถามฉบับที่ 1 ถึง 3 มีค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .982 .913 และ .725 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวทำนาย พบว่า 1) พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยรวม และรายด้านในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมสูงด้วย 2) พนักงานที่ตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลทั้งโดยรวม และรายด้านในระดับที่สูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากตามไปด้วย ผล 2 ประการ ที่พบนี้ทำให้บ่งชี้ว่า การที่พนักงานรับรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพิ่มขึ้น และ/หรือมีการตระหนักถึงผลในอนาคตเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากขึ้นด้วย นอกจากนี้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 27.6

ผลที่พบนี้ทำให้กล่าวได้ว่า การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่เด่นชัด ระหว่าง การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพบว่า การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนช่วยในการสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จึงมีข้อเสนอแนะว่า องค์การควรส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของตนเอง และองค์การควรส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะให้พนักงานได้รับการ ฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมให้แก่ พนักงานตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้คือ การจัดให้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนช่วยให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปคือ ควรทำการศึกษาหา เหตุปัจจัยหรือแนวทางที่จะทำให้พนักงานรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น หรือหาปัจจัยอื่นที่จะทำให้พนักงานในองค์การเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพิ่มขึ้น

ABSTRACT

Title of Thesis	Organizational Human Resource Administration and Individual Consideration of Future Consequences, as correlates of Employees' Moral Work Behaviors in Insurance Companies
Author	Mr. Yodtana Chusri
Degree	Master of Science (Human Resource and Organization Development)
Year	2015

The objectives of this research were to study the relationships among human resource administration, consideration of future consequences, and employees' moral work behaviors in insurance companies. Data was collected from samples of 363 employees in insurance companies using 4 questionnaires: 1) human resource administration questionnaire 2) moral work behaviors questionnaire 3) consideration of future consequences questionnaire and 4) demographic questionnaire. Reliabilities of the three questionnaires (1 to 3) were computed, their Cronbach's alpha coefficients were .982, .913 and .725, respectively.

The results of this study revealed that: 1) employees of the insurance companies who perceived higher degree of human resource administration, reported higher degree of moral work behaviors 2) employees who become more consider of future consequences, demonstrated higher degree of moral work behaviors particularly in the dimension of colleagues' and superior' support, and 3) human resource administration and consider of future consequences, could make 26.7 percent predictive power on moral work behaviors. The results of this study indicated that human resource administration behaviors, consider of future consequences and moral work behaviors had increased or decreased simultaneously, they were the cause or effect of each other. The findings could suggest that to increase consider of future consequences or human resource administration particularly in training and human resource development could help to improve moral work behaviors. Suggestions

(6)

for further research are to find a way to increase the human resource administration or consider of future consequences and its dimensions which could help to strengthen the moral work behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร โสฬส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุนาวิน ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้ตรวจสอบให้ข้อคิดให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงให้คำปรึกษา ทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจนคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้น ตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่ได้ให้ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย รวมไปถึงเจ้าหน้าที่คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่คอยช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาเป็นอย่างดี และเพื่อนนักศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหาร ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ และพนักงานบริษัทประกันภัยทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ รวมไปถึงญาติพี่น้องทุกท่าน ที่เป็นผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของข้าพเจ้า คอยถามถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนเจ้าของเอกสารและวิจัยที่ได้อ้างอิง และไม่ได้กล่าวถึงทุกท่าน โดยได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

ยศธนา ชูศรี

ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	5
2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ	9
2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม	12
2.4 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล	13
2.5 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม	14
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
2.7 สมมุติฐานงานวิจัย	17
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	18
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	18
3.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยและนิยามปฏิบัติการ	18
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	22
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการศึกษา	24
4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	28
บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	36
5.1 การสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
5.2 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน	36
5.3 จุดเด่นและข้อจำกัดในการวิจัย	41
5.4 ข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	50
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์การหาความน่าเชื่อถือของแบบวัดแบบรายข้อ และทั้งฉบับ	58
ประวัติผู้เขียน	67

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตัวอย่างแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์	21
3.2 ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	21
3.3 ตัวอย่างแบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคต	22
4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	26
4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม	30
4.3 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	32
4.4 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล	34
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	35
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน	40

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆ ในโลกรวมทั้งประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ต่างต้องเผชิญกับ กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งจากภายใน และภายนอกประเทศ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ซึ่งเน้นการพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกัน ให้แก่คน ชุมชน สังคม และประเทศ เพื่อให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของบุคคลนั้นมักมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มเหล่าหรือแต่ละบุคคล เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว (ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ, 2554) ความแตกต่างที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความแตกต่างจากลักษณะทางกายภาพ เช่น สีผิว สีของดวงตา ความสูง รวมถึงความแตกต่างทางด้าน ความคิด อารมณ์ เป็นต้น ซึ่งความแตกต่างของแต่ละบุคคลเหล่านี้ล้วนเข้ามามีส่วนในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในสังคมในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ อาจมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม หรือไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม ทั้งที่มีการกล่าวถึงหลักจริยธรรมอยู่บ่อยๆ ซึ่งคนส่วนใหญ่มักกล่าวถึงหลักจริยธรรมเมื่อมีการเริ่มต้นอะไรก็ตาม การกระทำที่ถูกหรือที่เรียกว่าพฤติกรรมจริยธรรมเริ่มต้นจากการที่มนุษย์ยึดหลักจริยธรรม และสามารถก้าวข้ามความต้องการของตนเอง พุด และรับฟังเสียงของผู้อื่น (Gini, 2011) พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมก็ต้องก้าวข้ามความสะดวกสบาย และปัญหามานาประการก็ไม่ได้มีสาเหตุมาจากสิ่งเดียว (Dessler, 2013) และโดยทั่วไปพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอยู่นอกกฎเกณฑ์ของสังคม และไม่ได้บรรจุอยู่ในกฎหมาย (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2551)

มนุษย์โดยทั่วไปจะรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ก็ไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะส่งผลให้เกิดการกระทำที่ถูกต้อง ในบางครั้ง มนุษย์กลับเลือกกระทำในสิ่งที่ผิด (ลิคโคนา, 2535) โดยไม่ได้ตระหนักถึงผลในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นกับตน การมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมส่วนหนึ่งมาจากการตัดสินใจเลือกว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด และรับรู้ว่าการตัดสินใจนั้นจะส่งผลอย่างไรในอนาคต การตัดสินใจยากขึ้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ มีข้อมูลที่ไม่ชัดเจน มีตัวเลือกหลายทาง และมีความขัดแย้ง กระบวนการในการตัดสินใจทางจริยธรรมจึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความฉลาดและความซื่อสัตย์ของผู้ตัดสินใจ (Andrews, n.d.) ในการทำงานให้แก่องค์กร เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์กรหรือชุมชน หลักจริยธรรมมักจะถูกนำมาใช้ในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (Integrity Institute of Malaysia, 2004 อ้างถึงในศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2554) ความเข้าใจในหลักจริยธรรมและการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งเพื่อผลในปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรม ซึ่งนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในองค์กรด้วย (Lim, Mathis and Jackson, 2010)

องค์กรในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผน การฝึกอบรม การสอน และการวิจัย ให้มีทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสม (บังอร โสฬส, 2552) มีการบอกกล่าวเพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์กร สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานโดยใช้การสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและซื่อตรง สิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน บรรยากาศทางสังคม เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การรวมถึง การฝึกอบรมด้านต่างๆ รวมถึง การฝึกอบรมด้านจริยธรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งองค์การกลางที่ทำหน้าที่คอยตรวจสอบ คุณธรรมจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2554) ในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพได้ กำหนดจรรยาบรรณสำหรับพนักงาน (Lim, Mathis and Jackson, 2010) โดยบรรจุเรื่องจริยธรรม เป็นกฎ ระเบียบข้อบังคับสำหรับ พนักงาน จะเห็นได้จากองค์กรที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ หรือองค์กรที่ดำเนินธุรกิจมาอย่างยาวนานต่าง ให้ความสนใจ โดยมีการจัดฝึกอบรม การวางแผนการพัฒนาทักษะ ชีตความสามารถต่างๆ และ ประเด็นที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่หลายสาขาอาชีพได้ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะหลักการทาง จริยธรรมสำหรับผู้ประกอบอาชีพ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2532) เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างถูกต้อง มีความเหมาะสม อยู่บนพื้นฐานของการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผู้บริหารสามารถ ดำเนินการเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในการทำงาน โดยใช้ขอบข่ายของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และกฎและระเบียบวินัยของพนักงาน องค์กรควรให้โอกาส พนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรม และยุติธรรมมาใช้ในการ

บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานขององค์กรสามารถทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มที่ รวมทั้งช่วยรักษาทริพยัสสินของหน่วยงานและองค์กรอีกด้วย (พิชิต เทพวรรณ, 2554) การที่องค์กรนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินงาน บริหารองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันกับคู่แข่งได้ (อนิวัช แก้วจำนง, 2552)

ในองค์กรที่มีพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรม จะแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการกระทำที่ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส (Integrity Institute of Malaysia, 2004 อ้างถึงใน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2554) มีความตระหนักในการทำดีของตน รวมถึงตระหนักถึงผลจากการกระทำของตน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการมีพฤติกรรมจริยธรรม (Dessler, 2013) โดยบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถใหม่ๆ ความรู้สึกใหม่ๆ หรือแม้กระทั่งความคิดเห็นที่แตกต่าง (บอยเดล, 1985) การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับตน มีความเชื่อมโยงกับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม ในองค์กร (Robbins, 2012)

ธุรกิจประกันภัยเป็นธุรกิจที่กำลังเฟื่องฟู เนื่องด้วยบริษัทประกันภัย มีองค์การของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย คือ คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย โดยได้กำหนดให้ตัวแทนหรือนายหน้าบริษัทประกันภัย ต้องมีความรู้ใหม่ๆ มีความสามารถในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมีการทดสอบทางด้านจรรยาบรรณ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2553) ซึ่งบริษัทประกันภัยในปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านจริยธรรม โดยได้กำหนดโครงการฝึกอบรม กฎระเบียบทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการประกอบธุรกิจ เช่น บริษัท กรุงเทพประกันภัย (2557) ได้กำหนด จรรยาบรรณสำหรับพนักงาน โดยได้กำหนดหลักจริยธรรมต่อบริษัท ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ต่อตนเอง และต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด มหาชน (2555) ประกาศมุ่งเน้นการทำธุรกิจบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม โดยคาดหวังว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ ตามที่ระบุไว้ในพันธกิจขององค์กร บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด มหาชน (2552) ได้กำหนดจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ มีการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม

การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคต และพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรมของพนักงาน โดยเน้นศึกษาพนักงานในองค์การธุรกิจประกันภัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1.3.3 ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

1.3.2 ทำให้เข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

1.3.3 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงาน หรือองค์กร ในการนำข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อส่งเสริม หรือพัฒนา ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมขึ้น

บทที่ 2

การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับตน และพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรมของพนักงาน ผู้วิจัย ได้ทำการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล เพื่อเสนอเป็นกรอบแนวคิดและสมมติฐานของการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมาย แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นตัวแปรหลักที่การศึกษาครั้งนี้ให้ความสนใจ

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

คำว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมนั้น ประกอบด้วย 2 คำ คือคำว่า พฤติกรรม และ คำว่า จริยธรรม โดย พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่แสดงออกทางร่างกาย ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ซึ่งในทางจิตวิทยานั้น ได้มีการให้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ อุดมการณ์ และพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ได้แก่ การแสดงออกทางกายหรือการกระทำ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549; อัมพร สุคันธวิช และศรีรัฐ โกวงศ์, 2553) ทั้งนี้ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2551) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำที่แสดงออกทางร่างกาย โดยมีพื้นฐานมาจาก ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งสามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้ โดยออกมาเป็นการกระทำที่รู้ตัวหรืออาจจะไม่รู้ตัว เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงาน ก็เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลงาน ซึ่งสำหรับนักจิตวิทยาองค์การ มองว่าเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามท้องถ้งการคาดหวัง โดยได้รับคำตอบแทนมากมายแตกต่างกันไป

พฤติกรรมทำงานก็มีหลายรูปแบบ ที่มีกล่าวถึงและเป็นที่สนใจศึกษาของนักวิชาการ เช่น พฤติกรรมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง (บุญกอบ วิสมิตะนันท์, 2528; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532; อ้อมเดือน สดมณี, 2536 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2539) พฤติกรรมโกง (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2522) รวมทั้งพฤติกรรมสมาชิกที่ดีในองค์การ (Organ and Ryan, 1995) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นประเภทหนึ่งของพฤติกรรมทำงาน โดยที่คำว่า จริยธรรม หมายถึง หลักธรรมที่ควรประพฤติ ปฏิบัติ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความถูกต้องของพฤติกรรม ใช้ประเมินผลจากการกระทำที่เป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบของบุคคลนั้น (ชัยพร วิชชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ และพรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2531) เมื่อนำพฤติกรรมการทำงานและจริยธรรมมาประกอบกัน จึงกล่าวได้ว่าหมายถึง การกระทำที่ดี ที่พึงประสงค์แก่องค์การ การกระทำที่พนักงานแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ หรือปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อตนเองต่อหน่วยงาน ผู้เกี่ยวข้อง และสังคม (โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ, 2545) อย่างไรก็ตาม ดวงเดือน พันธุนาวิน (2539) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึงระบบการทำความดีโดยละเว้นความชั่วที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือมีความเกี่ยวข้อง ทั้งในกระบวนการทำงาน สถานการณ์การทำงาน ผลงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนรับประโยชน์หรือโทษจากผลงาน พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จึงมีพื้นฐานการกระทำในระบบการทำความดี ละเว้นชั่ว Danley (2005) เน้นว่า ในทุก ๆ เหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ทั้งอุปสรรคและความท้าทายที่เกิดขึ้น การแสดงออกของพฤติกรรมนั้นจะต้องมีความสม่ำเสมอ และอยู่บนพื้นฐานมาตรฐานทางจริยธรรมที่เราได้พัฒนาขึ้น และดวงเดือน พันธุนาวิน (2550) ได้ระบุว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างจริยธรรมนั้น ต้องมองไปที่ประโยชน์ของหน่วยงาน ชุมชน และสังคม มากกว่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเองเพียงอย่างเดียว

ความหมายของนักคิด นักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปความหมายของ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ได้ว่า การรู้ ความรู้สึก และการแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงการกระทำในหน้าที่อย่างเสียสละ รับผิดชอบ อุทิศตน ซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ชุมชน และสังคมภายนอก

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

แต่ละพฤติกรรมมักจะมียุทธศาสตร์ประกอบย่อยซึ่งมีความเกี่ยวข้องกัน (ชัยพร วิชชาวุธ และคณะ, 2531) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมก็มียุทธศาสตร์ประกอบย่อย โดยอาจสรุปเป็นแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิด คือ แนวคิดทางวิชาการ ศาสตร์ทางด้านตะวันตก และแนวคิดเชิงพุทธ ที่เป็นศาสตร์ทางด้านตะวันออก

แนวคิดตะวันตกมาจาก ลีโคเนา (2535) อธิบายว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมประกอบด้วยความสัมพันธ์ของ 3 ปัจจัยคือ การรู้เชิงจริยธรรม ความรู้สึกเชิงจริยธรรม และการกระทำเชิงจริยธรรม

การรู้เชิงจริยธรรม เป็นความรู้ในเชิงจริยธรรมถึงความแตกต่างกันเมื่อต้องใช้ในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ประกอบไปด้วย การตระหนักเชิงจริยธรรมการรู้คุณค่าเชิงจริยธรรมการเอาใจเขามาใส่ใจเราการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม การตัดสินใจ และการรู้จักตนเอง ทั้งหมดนี้เป็นคุณสมบัติที่ทำให้เกิดการรู้เชิงจริยธรรม ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพุทธิพิสัยหรือการรู้คิด

ความรู้สึกเชิงจริยธรรม ในด้านของอารมณ์ ซึ่งประกอบไปด้วย มโนธรรม การนับถือตนเองการรักและยึดมั่นในความดีการควบคุมตนเองและความถ่อมตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชิงจริยธรรม เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น และยังสามารถทำให้บุคคลก้าวข้ามจากสิ่งที่ตนเองรู้ว่าดี รู้ว่าอะไรถูกต้อง นำไปสู่พฤติกรรมที่ถูกต้อง และพึงประสงค์

การกระทำเชิงจริยธรรม เป็นผลมาจากการรู้เชิงจริยธรรม และความรู้สึกเชิงจริยธรรม เมื่อบุคคลมีคุณสมบัติด้านการรู้เชิงจริยธรรม และความรู้สึกเชิงจริยธรรม บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมที่จะแสดงออกในสิ่งที่บุคคลนั้นรู้และรู้สึกว่าจะถูกต้อง การกระทำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยความสามารถ เจตจำนง และความเคยชิน

แนวคิดตะวันออกมาจากพื้นฐานของหลักพระพุทธศาสนา โดยพระราชมุนี ได้กล่าวในที่ประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2523) จริยธรรมนั้นสามารถแบ่งออกได้มากมาย แต่ทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าแบ่งจริยธรรมออกเป็นระดับชั้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น คือ 1) จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความกระตือรือร้น ความมีวินัย 2) จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก หรือทัศนคติ จริยธรรมที่แท้จริงนั้นมารากฐานมาจากธรรมฉันทะ และกามฉันทะ ต่อมา ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมการทำงานโดยการที่มนุษย์จะทำความดีนั้นมีสาเหตุทั้งภายใน และสาเหตุภายนอก สาเหตุภายใน คือ ลักษณะทางจิตใจที่เกิดขึ้น เช่น การเคารพกฎระเบียบ การไม่เห็นแก่ตัว การมุ่งอนาคตควบคุมตน ส่วนสาเหตุภายนอก คือ กฎระเบียบ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ในการทำงานให้แก่องค์การเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์การหรือชุมชน การมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมคือการกระทำที่ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งเป็นการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ต้องทำงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส (Integrity Institute of Malaysia, 2004 อ้างถึงใน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2554) ดวงเดือน พันธุมนาวิณ ผู้เสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมก็ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ซึ่งหมายรวมถึงพฤติกรรมการ

ทำงานอย่างมีจริยธรรมว่า ประกอบไปด้วยการกระทำอย่างเต็มความสามารถ การกระทำที่เป็นที่น่าปรารถนาของสังคมหรือองค์การและการกระทำที่ซื่อสัตย์สุจริต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538)

นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม การให้ความช่วยเหลือคือ การกระทำที่คอยสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน (Graham, 1989; Moorman and Blakely, 1995; Smith, Organ, and Near, 1983; Organ, 1988, 1990a, 1990b quoted in Podsakoff et al., 2000) พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน คือ การมุ่งมั่นทุ่มเทในสิ่งที่ตนรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (Graham, 1989; Moorman and Blakely, 1995; Organ, 1988, 1990a, 1990b quoted in Podsakoff et al., 2000) และพฤติกรรมความรับผิดชอบนอกเหนือหน้าที่คือ การทำงานนอกเหนือภาระงานที่ตนได้รับอย่างเต็มความสามารถ (Graham, 1991; Organ, 1988, 1990a, 1990b quoted in Podsakoff et al., 2000) การศึกษาครั้งนี้ได้รวมเอาองค์ประกอบของพฤติกรรมเหล่านี้ เข้ามาศึกษาเป็นองค์ประกอบด้วยและสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จะประกอบด้วย 5 มิติ คือ การกระทำงานในหน้าที่อย่างเสียสละ รับผิดชอบ อุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.1.3 สาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีความซับซ้อน หลากหลาย สาเหตุของพฤติกรรมนั้นก็มีปัจจัยที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไปจำนวนมากทั้งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมโดยตรง และส่งผลทางอ้อมในส่วนของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ก็มีเหตุปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องมากมาย Reichel and Neumann (1988) อ้างถึงใน เดสส์เลอร์, 2549 ได้รวบรวมเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยภายในหรือส่วนบุคคล เช่น การศึกษา อายุ ครอบครัว เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์การ หัวหน้างาน นโยบายด้านจริยธรรมขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การ (เดสส์เลอร์, 2549) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) เสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม ซึ่งระบุปัจจัยภายใน 8 ประการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมคนดีคนเก่ง ได้แก่ สติปัญญาความเฉลียวฉลาด ประสพการณ์ สุขภาพจิต และลักษณะทางจิตอีก 5 ประการ คือ ทศนคติที่ดีต่อการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน และการมุ่งอนาคตและควบคุมตน สำหรับปัจจัยภายนอก ที่มีการระบุชัดเจน คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับในองค์การ และการให้ผู้บริหารรับผิดชอบ ในการกำหนดให้มีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2554)

การศึกษาครั้งนี้ ให้ความสนใจศึกษา ปัจจัยภายนอกคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยภายในคือ ลักษณะทางจิตด้านการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล โดยมองเห็นว่า ทั้งสองปัจจัยนี้ เป็นเหตุปัจจัยที่มีความเด่นชัดและมีการกล่าวถึงมากในปัจจุบัน น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้ง 2 ต่อไป

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

ในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารของบริษัทเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ (Nisada Wedchayanon, 1995) โดยกลยุทธ์จะมีความเชื่อมโยงระหว่างแผนทรัพยากรมนุษย์ เข้ากับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (Boxall and Purcell, 2000 quoted in Kramar and Syed, 2012) หรือกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการจัดการที่เน้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมไปถึง การใช้นโยบายและวิธีปฏิบัติงานในการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน ด้วยทักษะที่จำเป็นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (DeCenzo, Robbins and Verhulst, 2013) ครอบคลุมไปถึง การประเมินและจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน การปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการจัดการเพื่อให้เกิดความยุติธรรมให้แก่พนักงาน (Dessler, 2013) โดยพนักงานที่อยู่ในองค์การนั้น เป็นหนึ่งในกระบวนการเบื้องต้นของการสร้างประโยชน์ให้กับองค์การเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ (Lussier and Hendon, 2013) Lim, Mathis and Jackson (2010) ได้บ่งชี้ให้เห็นความสำคัญของการออกแบบระบบการบริหาร ซึ่งช่วยให้แน่ใจว่าได้นำความสามารถของมนุษย์มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความหมายของนักคิด นักวิชาการทำให้สามารถสรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ได้ว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการขององค์การในการดำเนินกิจกรรม ในการวางแผน การออกแบบ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อที่จะดึงความสามารถของมนุษย์มาใช้อย่างเต็มความสามารถ โดยการจัดกระทำด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

การจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎและระเบียบวินัยของพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อาจสรุปเป็นแนวคิดที่สำคัญได้ 2 แนวคิด คือ แนวคิดในอดีตซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 และแนวคิดที่เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน (Lussier and Hendon, 2013)

แนวคิดในอดีตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยย้อนกลับไปได้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1970 เป็นยุคของการจัดการงานบุคคล (Personal) พนักงานฝ่ายบุคคล จะมีหน้าที่จัดการในเรื่องการสรรหา การจ้างงาน การไล่ออกจากงาน และผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ (เดสส์เลอร์, 2549) สืบเนื่องมาจากก่อนศตวรรษที่ 21 การแข่งขันทางธุรกิจนั้น ไม่ได้มีการแข่งขันที่รุนแรง และแยบยล องค์การจึงไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการด้านงานบุคคล โดยมีการมองว่างานด้านบุคคลเป็นหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550) คนที่มีประสบการณ์น้อย หรือมีทักษะในการทำงานน้อยก็จะถูกส่งให้ไปอยู่ในฝ่ายบุคคล ซึ่งเป็นฝ่ายที่มองกันว่าทำงานง่ายเหมือนการจัดการงานทั่วไป ผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้ทำงานกระตือรือร้น คือเก็บรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพนักงาน เก็บรักษาข้อมูลขององค์การที่เกี่ยวกับพนักงานในองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งเล็กน้อย เมื่อเทียบกับกระบวนการทางธุรกิจขององค์การแนวคิดดังกล่าวส่งผลให้ฝ่ายบุคคลทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้จำกัด โดยภาระงานของฝ่ายบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการติดตามหาผู้สมัครงาน เก็บรักษาเอกสารของพนักงาน และจัดทำรายงานประเมินผลงาน (Lussier and Hendon, 2013)

แนวคิดในปัจจุบัน กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 คือ การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและองค์การมีความคาดหวังในตัวพนักงานที่จะสามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการจัดการบริษัท ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ได้เป็นเพียงฝ่ายเดียวที่ทำงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายขององค์การอีกต่อไป แต่ผู้จัดการของทุกฝ่ายในองค์การ จะช่วยกันดูแล โดยร่วมกันบริหารทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญกับรายได้และผลกำไรเพื่อการอยู่รอดในระยะยาว ซึ่งผู้จัดการในทุกฝ่าย ทุกแผนก จะมีหน้าที่ในการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่ทำงานให้กับแผนกและองค์การ ในการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การนั้นจะให้ความสำคัญถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตามมาอีกด้วย (Lussier and Hendon, 2013) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นหัวใจหลักของกลยุทธ์ของธุรกิจขององค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้จัดการจะมีความสามัคคีกัน โดยมีเป้าหมายมุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (Gilmore and Williams, 2009) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับโดยองค์การธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นที่ลูกค้า นวัตกรรม บริษัท (สถานประกอบการ) และคู่แข่งทางธุรกิจ โดยมองคนเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนให้การบรรลุ

เป้าหมายขององค์การ (Nisada Wedchayanon, 1995) องค์การจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านระบบการวางแผน การฝึกอบรม การสอน การชี้แนะ และการวิจัย (บ๊อง โซฟส, 2552) ในมุมมองระหว่างประเทศนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบเดิม จะมุ่งเน้นการแข่งขันในตลาดสินค้าเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการดึงดูดการลงทุนที่เป็นตัวเงิน ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะมุ่งเน้นไปที่กระแสโลกาภิวัตน์ การให้ความสำคัญกับการดึงดูดการลงทุนจากนักลงทุน หรือนักลงทุนต่างชาติ (Bach, 2005 quoted in Gilmore and Williams, 2009)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ครอบคลุมกลยุทธ์ 8 ด้านที่ เดสส์เลอร์ (2549) รวบรวมไว้ คือ 1) การวางแผนบุคคลและการสรรหา คือ การคาดการณ์ที่จะเปิดรับบุคคลในอนาคต ทั้งจากภายในหรือจากภายนอกองค์การ และโดยมีกระบวนการเตรียมบุคคลที่ตรงกับลักษณะงานหรือความต้องการขององค์การ 2) การทดสอบและการคัดเลือกพนักงาน คือการสรรหาพนักงานที่มีความเหมาะสมกับงาน โดยใช้กระบวนการทดสอบ ตรวจสอบ ข้อมูลส่วนบุคคล และการสัมภาษณ์ 3) การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน คือ การให้ความรู้แก่พนักงาน เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล คือ การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอดีตหรือปัจจุบัน โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นเกณฑ์ 5) การจัดการด้านค่าตอบแทนพนักงาน คือ การจ่ายค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินหรือให้รางวัล เช่น วันหยุดพิเศษ ประกันภัยต่างๆ ให้กับพนักงาน 6) แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง คือ การที่พนักงานเกิดการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ที่ตนเองต้องการโดยนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างใช้การสื่อสารพูดคุยกันเพื่อหาข้อตกลงในเรื่องเงินเดือน ชั่วโมงทำงาน หรือเรื่องอื่นๆ 7) จริยธรรมและความยุติธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักการ แนวทาง การปฏิบัติ และการปกครองพนักงานโดยอยู่บนมาตรฐานว่าสิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดไม่ควรปฏิบัติ และ 8) การป้องกันความปลอดภัยและสุขภาพ คือ กระบวนการจัดการให้เกิดความปลอดภัยแก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับ Werner, Schuler and Jackson (2012) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ใช้ในบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนา ระเบียบ นโยบายต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยองค์การ โดยกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้เป็นแนวทางที่จะนำระเบียบ นโยบายลงไปสู่กระบวนการปฏิบัติ ในระดับปฏิบัติการเป็นปกติ โดยกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะมีความสอดคล้องกับ เดสส์เลอร์ (2549) ที่ได้กล่าวถึงไปข้างต้น แต่จะมีกิจกรรมอีก 2 กิจกรรมที่ Werner และคณะได้เสนอเพิ่มเติม คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์สำหรับการเชื่อมโยงกิจกรรมที่หลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลง 2) การวิเคราะห์งานและการสร้างแบบจำลองขีดความสามารถ

การศึกษาในครั้งนี้เน้นตรวจวัดการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน 7 ด้าน โดยรวมการวางแผนบุคคลและการสรรหา และการทดสอบและการคัดเลือกพนักงานเข้าเป็น 1 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ (เดสส์เลอร์ 2549; Dessler, 2013) คือ การสรรหาและ

คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น การจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎและระเบียบวินัยของพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมจริยธรรม เช่น Wimbush, Shepard and Markham (1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่า บรรยากาศทางจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม พนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในองค์การเป็นเวลานานมีการรับรู้บรรยากาศทางจริยธรรมที่สูง และยังพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในองค์การน้อยกว่า 1 ปีมีการรับรู้บรรยากาศทางจริยธรรมที่สูงด้วยเช่นกัน Mayer (2011) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม คือ ผู้นำที่มีจริยธรรม การประพฤติตามหลักจริยธรรม และบรรยากาศทางจริยธรรม Delaney and Sockell, 1992 quoted in จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2554) กล่าวว่า พนักงานในองค์การที่มีพฤติกรรมจริยธรรมสูง มาจากการรับรู้บรรยากาศทางจริยธรรมผ่านทาง การฝึกอบรม โดยที่พนักงานจะตอบสนองพฤติกรรมเชิงบวกเมื่อผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานมีความสัมพันธ์ร่วมกันโดยอยู่บนพื้นฐานความชื่นชมและความไว้วางใจ (Treviño and Brown, 2004) งานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องอยู่ในขอบข่ายจรรยาบรรณของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพ (HR Profession's Code of Ethics) โดยเน้นไปที่การปฏิบัติ เพื่อตอบสนองในวงกว้างและปกป้องประโยชน์สาธารณะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากกว่ากฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้ หรือกล่าวได้ว่า การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการประพฤติปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม (Werner, Schuler and Jackson, 2012)

ดังกล่าวนี้นำมาทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สมมุติฐานที่ 1)

2.4 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ในที่นี้จะกล่าวถึง ความหมาย แนวคิด และองค์ประกอบของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

2.4.1 ความหมายของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล คือ การรู้และคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งส่งผลสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพในอนาคตอย่างมาก (Rappange, Brouwer and Van Exal, 2009) บุคคลที่ให้ความสนใจ มุ่งเน้นผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และให้ความสำคัญกับการวางแผนที่ดีในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม การตระหนักถึงผลในอนาคตสูง (Costar, 2007) การมองอนาคตของบุคคลนั้น ยังเป็นแนวทางที่แต่ละบุคคลใช้นำมาพิจารณาศักยภาพของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของพฤติกรรมในปัจจุบันของพวกเขา และแนวทางของพวกเขาจะถูกครอบงำโดยผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นการมองอนาคตของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในบุคคล ระหว่างพฤติกรรมในปัจจุบัน กับหนึ่งในผลลัพธ์ที่แสดงออกทันทีและหนึ่งในผลลัพธ์ในอนาคต (Strathman et al., 1994 quoted in Rappange et al., 2009) ลักษณะดังกล่าวนี้ใกล้เคียงกับลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มากกว่าผลประโยชน์เพียงเล็กน้อยในปัจจุบัน และเป็นผู้มีความอดทนเพื่อที่จะรอผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนจึงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล (กิตติเดช เกียรติมหาชัย, 2555) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะต้องมองครอบคลุมไปถึงผลลัพธ์ที่จะส่งผลต่อ องค์การ สังคม ประเทศ และระดับสากล (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538)

ดังกล่าวมานี้ ทำให้สรุปความหมายของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล คือ การที่บุคคลมีความรู้กว้างในหลายด้าน ขวนขวายหาความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ ทั้งมีการให้ความสำคัญและมองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นในภายหน้า โดยมีการคิด ตัดสินใจ และกระทำตามแนวคิดนั้น

2.4.2 แนวคิดของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ในการศึกษาการเรื่องการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถอธิบายแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา คือ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมของพนักงาน และความสามารถของผู้นำ (Robbin and Bureson, 2015) ความเป็นมาของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลนั้น แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา วิธีการดำเนินการ และความเหมาะสมกับเนื้อหาของการตัดสินใจในช่วงเวลาต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจส่วนใหญ่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยเวลาเป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะส่งผลกระทบต่อ ทันทิ หรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Joireman, Strathman and Balliet, 2006) บุคคลที่

มีวิธีการที่ต่างกัน อันเนื่องมาจากพวกเขาคาดหวังผลที่ตามมาจากการกระทำของพวกเขา (Strathman et al., 1994 quoted in Demarque, Apostolidis and Joule, 2013) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถแบ่งระดับออกเป็น 2 ระดับ 1) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในทันที และ 2) คือ บุคคลที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคตมากกว่า (Strathman et al., 1994 quoted in Robbin and Burleson, 2015)

บุคคลที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในทันที มักมีความคาดหวังกับผลลัพธ์ในปัจจุบัน ดังนั้นเขาถึงแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองความพึงพอใจ ความต้องการที่เกิดขึ้นทันที ในทางกลับกัน บุคคลที่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความคาดหวังถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มาจากพฤติกรรมของเขา ด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงให้เห็นในปัจจุบันมาจากอิทธิพลที่มีความสำคัญต่ออนาคต และใช้เป้าหมายระยะยาวเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมพฤติกรรมในปัจจุบัน (Costar, 2007; Strathman et al., 1994 quoted in Appleby, Marks, Ayala, Miller, Murphy and Mansergh, 2005) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลทำให้เป็นแรงผลักดันให้บุคคลตระหนักถึงผลลัพธ์ในระยะสั้น หรือทำให้เขามุ่งไปสู่เป้าหมายในระยะยาว (Enzler and Zürich, 2013) ดังนั้นองค์ประกอบของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีผลในทันที หรือมีผลในระยะยาว ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ (Costar, 2007)

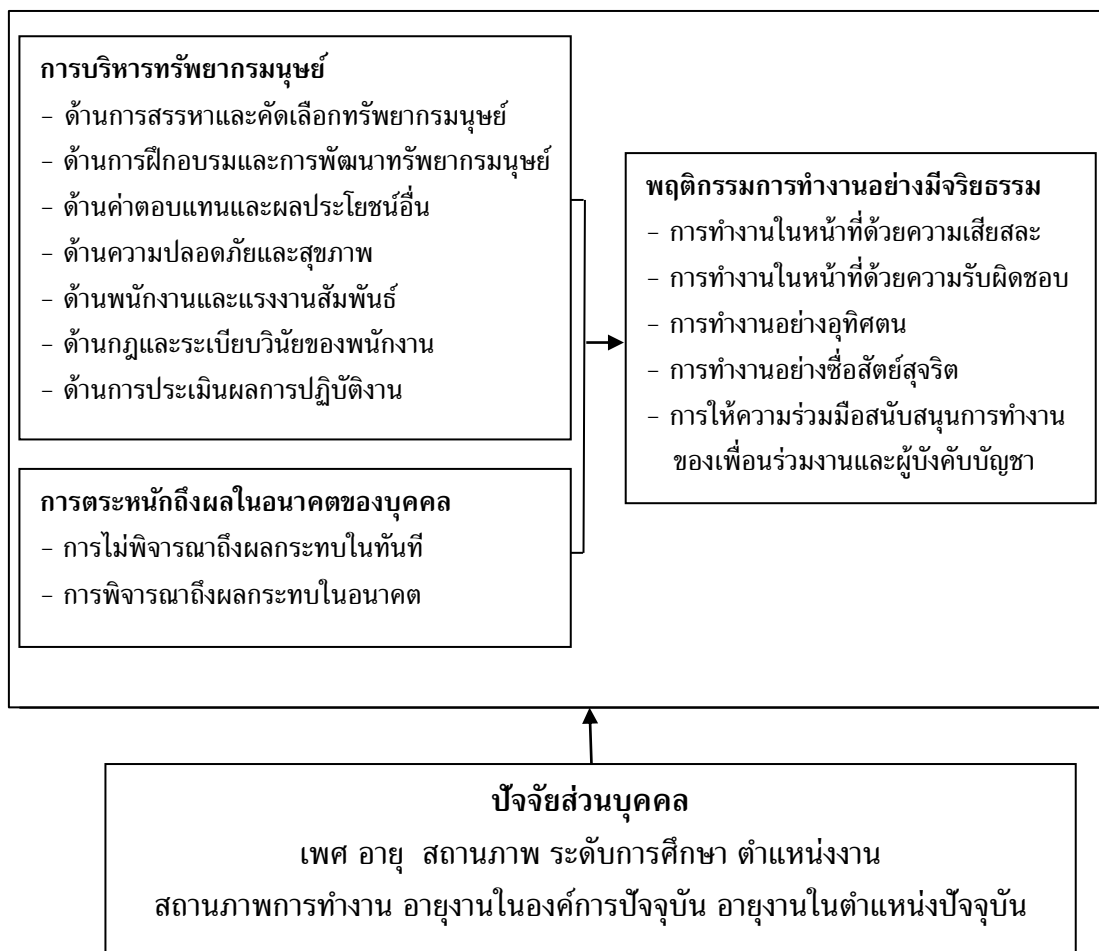
2.5 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

Robbins (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเชื่อมโยงของการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับลำดับความสำคัญทางจริยธรรม และการปรับตัวทางจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า การมองอนาคตของบุคคล มีความเชื่อมโยงกับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมในองค์การ Orbell et al. (Orbell et al. 2004 quoted in Costar, 2007) พบว่า ผู้ที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตสูงจะมีทัศนคติเชิงบวกสามารถการรับรู้แรงกดดันจากสังคมและเลือกที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมออกมา และสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ นอกจากนี้ พัชราภา ตรีเนตร (2554) ทำการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการศึกษาพบว่า จิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมสอดคล้องกับ มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ (2550) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับพฤติกรรมจริยธรรม และผลการศึกษาในภาพรวม พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมจริยธรรม มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้จึงสามารถคาดได้ว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สมมุติฐานที่ 2) และการจากประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้อาจพิจารณาได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ (สมมุติฐานที่ 3)

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.7 สมมุติฐานงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมุติฐานการวิจัย 3 ข้อ คือ

สมมุติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สมมุติฐานที่ 2 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

สมมุติฐานที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน ในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัย ใน 6 ด้าน ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทประกันภัย เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (Back Office) ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (2555)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (Back Office) ในบริษัทประกันภัยทั้งหมด 8 บริษัท จำนวน 384 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยและนิยามปฏิบัติการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ

- (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- (2) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

2) ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

3) นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการขององค์การในการดำเนินกิจกรรม ในการวางแผน การออกแบบ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อที่จะดึงความสามารถของมนุษย์มาใช้อย่างเต็มความสามารถ โดยจัดกระทำใน 7 ด้าน คือ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎและระเบียบวินัยของพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(1) การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นพบผู้สมัครที่มีศักยภาพที่แท้จริงที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างขององค์การการคัดเลือกหมายถึงกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่ให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจด้วยข้อมูลที่มีอยู่ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำนายได้ว่าผู้สมัครจะเป็นคนที่สามารถปฏิบัติงานได้ และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(2) การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โปรแกรมที่ออกแบบเพื่อช่วยเหลือพนักงานให้รับรู้ถึงการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆในองค์การร่วมกันและยังเป็นการช่วยเพิ่มความรู้และทักษะของพนักงาน

(3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น หมายถึง การจ่ายค่าจ้างหรือการให้รางวัลกับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน

(4) ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง การป้องกัน และรักษาไว้ซึ่งชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานอันเป็นผลเกิดจากการปฏิบัติงาน

(5) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง สมาชิกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน และมีการทำงานร่วมกันจะมีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสหภาพแรงงานซึ่งเป็นกลุ่มของพนักงานที่รวมกลุ่มกัน เพื่อแสดงออกถึงความต้องการของกลุ่มสหภาพ การแสวงหาการได้รับการป้องกัน และการเลื่อนตำแหน่ง โดยต้องการเจรจาต่อรองกับองค์การ

(6) กฎระเบียบและระเบียบวินัยของพนักงาน หมายถึง กฎเกณฑ์หรือสิ่งที่องค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

(7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงานของพนักงานโดยองค์การ และพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยจะมีการแจ้งผลการประเมินให้แก่พนักงานทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล หมายถึง การให้ความสำคัญและมองเห็นผลที่จะเกิดขึ้นในภายหน้า โดยมีการคิด ตัดสินใจ และกระทำตามแนวคิดนั้น

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง การรู้ ความรู้สึก และการแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงการกระทำในหน้าที่อย่างเสียสละ รับผิดชอบ อุทิศตน ซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งการให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ชุมชน และสังคมภายนอก

(1) การทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งใน และนอกเหนือภาระหน้าที่ เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมเป็นหลัก

(2) การทำงานหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นธรรม เสมอภาค โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การทำงานอย่างอุทิศตน หมายถึง การมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความรอบคอบ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

(4) การทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งในและนอกเหนือภาระหน้าที่ โดยแสดงให้เห็นถึง ความสุจริต โปร่งใส การรักษากฎระเบียบวินัย ซึ่งอยู่บนผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมภายนอก

(5) การให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งในและนอกเหนือภาระหน้าที่ โดยการให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมและเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ฉบับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดของนักวิชาการหลายท่าน (Rogers and Wright, 1998; Abeysekera, 2007; Budapest and Brussels, 2011) มาปรับใช้ ซึ่งมีข้อคำถามด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 7 ด้าน รวมทั้งหมด 42 ข้อ ดังนี้ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มี 6 ข้อ (ข้อ 1-6) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 6 ข้อ (ข้อ 7-12) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มี 6 ข้อ (ข้อ 13-18) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มี 6 ข้อ (ข้อ 19-24) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มี 5 ข้อ (ข้อ 25-29) ด้านกฎระเบียบและระเบียบวินัยของพนักงานมี 6 ข้อ (ข้อ 30-35) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 7 ข้อ (ข้อ 36-42) การตอบเป็นแบบเลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Type Scale) ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตรวจให้คะแนนการตอบเป็น 1 ถึง 5 คะแนน ตามลำดับ ตัวอย่างข้อคำถาม ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	การสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1.	องค์การมีการคัดเลือกอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) และ ปริม จิตรวิเศษ (2555) มาปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งมีข้อความด้านพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้งหมด 4 ด้าน รวม 19 ข้อ โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อความของตัวแปรย่อยเพิ่มขึ้นอีก 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีข้อความ 4 ข้อ รวมแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีข้อความ 5 ด้าน รวมทั้งหมด 23 ข้อดังนี้ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ มี 4 ข้อ (ข้อ 1-4) ด้านการทำงานหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มี 5 ข้อ (ข้อ 5-9) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน มี 5 ข้อ (ข้อ 10-14) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตมี 4 ข้อ (ข้อ 15-18) และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี 5 ข้อ (ข้อ 19-23) โดยมีมาตรวัดประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตรวจให้คะแนนการตอบเป็น 1 ถึง 5 คะแนน ตามลำดับ ตัวอย่างข้อความ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ข้อ	การทำงานในหน้าที่ ด้วยความเสียสละ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1.	ข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ แม้ต้องทำงานนอกเวลา					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามตามแนวทางแบบสอบถามของนักวิชาการ (Joireman, Strathman and Balliet, 2006; Joireman, Shaffer, Balliet and Strathman, 2012) เพื่อให้ครบตามองค์ประกอบของ

แบบสอบถาม และปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งมีข้อความด้านการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 ด้าน รวมทั้งหมด 12 ข้อ โดยมีมาตรวัดประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตรวจสอบให้คะแนนการตอบเป็น 1 ถึง 5 คะแนน ตามลำดับ ตัวอย่างข้อความ ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ตัวอย่างแบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคต

ข้อ	การพิจารณาถึงผลกระทบใน อนาคต	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
1.	พฤติกรรมของข้าพเจ้าเป็นปกติ ทั่วไป โดยมีอนาคต เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมในปัจจุบัน					

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมข้อความ 8 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามข้อที่ 1,3,4,7,8 เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ โดยมีข้อความเกี่ยวกับเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งงาน และสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ยกตัวอย่างเช่น

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

ต่อมาข้อคำถามข้อที่ 2,5,6 เป็นข้อคำถามชนิดเติมคำตอบลงในแบบสอบถาม โดยมีข้อความเกี่ยวกับ อายุ อายุงานในองค์กร และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ยกตัวอย่างเช่น

2. อายุ _____ ปี

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยอ้างอิงกับความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความ โดยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญภายนอก 1 ท่าน

3.4.2 การหาความน่าเชื่อถือของแบบวัดแบบรายข้อ และทั้งฉบับ (Reliability) เมื่อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 112 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate t-value) และหาความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item-total correlation) เมื่อทำการตัดข้อคำถามที่มีคุณภาพไม่ดีทิ้ง (คือ ข้อที่มีค่าอำนาจ

จำแนกรายข้อต่ำและค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ) แล้วจึงหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ (ดังแสดงในภาคผนวก ข) แล้วทำการปรับแก้ไขตามความจำเป็นอีกครั้ง หลังจากนั้นจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Cochran (1977) โดยไม่ทราบขนาดของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 523 คน

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และนำส่งพร้อมแบบสอบถามไปยังบริษัทที่ศึกษาด้วยตนเอง เพื่อทำการแจกแบบสอบถามให้พนักงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งใช้เวลาในการกรอกแบบสอบถาม 1 เดือน จึงทำการเก็บคืนแบบสอบถาม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและทำการลงรหัสข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปต่อไป โดยทำการวิเคราะห์

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อหาค่าร้อยละในการพยากรณ์ของตัวทำนาย

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการตระหนักถึงผลใน
อนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย” ใน
ครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 363 คน โดย
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ในบทนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ลักษณะ
ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 363 คน
ซึ่งมีลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้ (ดังแสดงในตารางที่ 4.1)

1) เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 และเป็นเพศ
ชายจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

2) อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4
รองลงมาคืออายุ 21 – 30 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน
61 คนคิดเป็นร้อยละ 17.0 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

3) สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 242 คน คิดเป็น
ร้อยละ 67.4 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และสถานภาพ
หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

4) ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุด คือ ระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 63 คน
คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ
4.1 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

5) ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาคือระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระดับผู้จัดการแผนกจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และอื่นๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

6) สถานภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 รองลงมาคืออยู่ในช่วงทดลองงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และเป็นพนักงานชั่วคราว 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

7) อายุงานในองค์กรปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคืออยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีอายุงาน 4 – 6 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มีอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

8) อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 – 3 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคืออยู่ในช่วง 4 – 6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13 มีอายุงาน 7 – 9 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	110	30.3
หญิง	253	69.7
รวม	363	100
อายุ		
21 – 30 ปี	131	36.6
31 – 40 ปี	159	44.4
41 – 50 ปี	61	17.0
51 – 60 ปี	7	2.0
รวม	358*	100
สถานภาพสมรส		
โสด	242	67.4
สมรส	112	31.2
หย่าร้าง	5	1.4
รวม	359*	100
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	2	0.6
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	15	4.1
ปริญญาตรี	282	77.9
ปริญญาโท	63	17.4
รวม	362*	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	263	74.5
หัวหน้าส่วน	41	11.6
ผู้จัดการแผนก	30	8.5
ผู้จัดการฝ่าย	3	0.8
อื่นๆ	16	4.5
รวม	353*	100
สถานภาพการทำงาน		
พนักงานประจำ	346	96.4
อยู่ในช่วงทดลองงาน	11	3.1
พนักงานชั่วคราว	2	0.6
รวม	359*	100
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	26	7.5
1 – 3 ปี	125	36
4 – 6 ปี	55	15.9
7 – 9 ปี	48	13.8
มากกว่า 10 ปี	93	26.8
รวม	347*	100
อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	40	13
1 – 3 ปี	166	53.9
4 – 6 ปี	49	15.9
7 – 9 ปี	37	12
มากกว่า 10 ปี	16	5.2
รวม	308*	100

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่รวมข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ระบุในแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 2 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 3 โดยมีผลการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .270, p < .01$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านกฎและระเบียบวินัยของพนักงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .248, .322, .165, .181, .201, .259, .191$ ตามลำดับ, $p < .01$) นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นรายด้านทุกด้าน กล่าวคือ

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .225, .230, .155, .179$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ($r = .117, p < .05$)

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .148, .239, .268, .293, .240$ ตามลำดับ, $p < .01$)

3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .188, .155$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .116, p < .05$)

4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .172, .169$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .122, .123$ ตามลำดับ, $p < .05$)

5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .158, .204, .171$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .116, .136$ ตามลำดับ, $p < .05$)

6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านกฎระเบียบวินัยของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .204, .231, .213, .219$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .119, p < .05$)

7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .141, .167, .150, .179$ ตามลำดับ, $p < .01$)

ตารางที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปร	MWB	MWB1	MWB2	MWB3	MWB4	MWB5
OHA	.270**	.138**	.198**	.257**	.213**	.206**
OHA1	.248**	.117*	.225**	.230**	.155**	.179**
OHA2	.322**	.148**	.239**	.268**	.293**	.240**
OHA3	.165**	.040	.098	.188**	.155**	.116*
OHA4	.181**	.099	.122*	.172**	.169**	.123*
OHA5	.201**	.116*	.158**	.204**	.171**	.136*
OHA6	.259**	.119*	.204**	.231**	.213**	.219**
OHA7	.191**	.083	.141**	.167**	.150**	.179**

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

กำหนดให้ MWB คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

MWB1 คือ การทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ

MWB2 คือ การทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

MWB3 คือ การทำงานอย่างอุทิศตน

MWB4 คือ การทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

MWB5 คือ การให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กำหนดให้ OHA คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

OHA1 คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

OHA2 คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

OHA3 คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

OHA4 คือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

OHA5 คือ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

OHA6 คือ ด้านกฎและระเบียบวินัยของพนักงาน

OHA7 คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลที่พบจึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยมีเพียงความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน คือ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ที่ไม่พบความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทั้งโดยรวมและรายด้าน (ดังแสดงในตารางที่ 4.3) พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .495, p < .01$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .249, p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมรายด้านทุกด้าน กล่าวคือ

1) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .163, .161, .218, .188, .214$ ตามลำดับ, $p < .01$)

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .415, p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมรายด้านทุกด้าน กล่าวคือ

2) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่

ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .336, .330, .347, .286, .281$ ตามลำดับ, $p < .01$)

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปร	MWB	MWB1	MWB2	MWB3	MWB4	MWB5
CFC	.495**	.375**	.363**	.415**	.359**	.371**
CFCI	.415**	.336**	.330**	.347**	.286**	.281**
CFCF	.249**	.163**	.161**	.218**	.188**	.214**

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

กำหนดให้ MWB คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

MWB1 คือ การทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ

MWB2 คือ การทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ

MWB3 คือ การทำงานอย่างอุทิศตน

MWB4 คือ การทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

MWB5 คือ การให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

กำหนดให้ CFC คือ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

CFCI คือ การไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที

CFCF คือ การพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต

ผลที่พบจึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน คือ 1) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ 3) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงาน

ในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 4) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน 5) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และ 6) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 7) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 8) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ 9) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 10) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน 11) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และ 12) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกถึงระดับนี้สำคัญทางสถิติ

4.2.3 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยของพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล (ดังแสดงในตารางที่ 4.4) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 27.6 ($F= 68.195, p< .001$) นอกจากนี้ยังพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 24.5 ($F= 116.243, p< .001$)

ตารางที่ 4.4 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R ² change	B	S.E. _{bi}	S.E. _{est}	Beta	t	Sig
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล	.245	1.017	.094	10.977	.495	10.782	.000
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล	.276	.944	.094	10.763	.459	10.001	.000
		.077	.019		.180	3.932	.000

ผลที่พบจึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 ที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ และยังพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้เช่นกัน

เพื่อให้ผลการวิจัยสมบูรณ์และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้าน ทั้ง 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลรายด้าน ทั้ง 2 องค์ประกอบ เนื่องจากผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบ (ดังแสดงในตารางที่ 4.5) โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบ พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 28.6 ($F=44.894, p < .01$)

2) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 25.4 ($F=57.430, p < .01$)

3) การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 16.5 ($F=66.933$, $p < .01$)

ตารางที่ 4.5 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบ

ตัวแปรพยากรณ์	R ² change	B	S.E. _{bi}	S.E. _{est}	Beta	t	Sig
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที	.165	1.082	.132	11.392	.407	8.181	.000
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที	.254	1.030	.125	10.784	.387	8.215	.000
และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		.812	.128		.299	6.338	
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที	.286	1.070	.123	10.566	.402	8.679	.000
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต		.576	.149		.190	4.767	
และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		.636	.133		.234	3.878	

บทที่ 5

การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการตระหนักถึงผลใน
อนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงาน” ในครั้งนี้ เป็นการศึกษา
เชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง 363 คน ในบทนี้ได้นำเสนอการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาใน
ครั้งนี้

5.1 การสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 8 บริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างส่วน
ใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
ปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติงาน มีสถานะเป็นพนักงานประจำ มีอายุการ
ทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 6 ปี 11 เดือน และมีอายุการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 3 ปี
8 เดือน โดยกล่าวได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้มีความหลากหลาย ด้านอายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ตลอดไปจนถึงอายุการทำงาน

5.2 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์
สัน (Pearson's Correlation Coefficients) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ และการ
วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร (Multiple Regression Analysis: Stepwise) เพื่อ
หาค่าร้อยละในการพยากรณ์ของตัวทำนาย ผลการศึกษาพบว่า (ดังแสดงในตารางที่ 5.1) ผลการ
ทดสอบสมมุติฐานสนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 สนับสนุนสมมุติฐานที่ 2 และสนับสนุนสมมุติฐานที่ 3

5.2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สมมุติฐานที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยรวม และรายด้านในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและ คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการ ทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงาน อย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการ ทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงาน อย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่นในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงาน อย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานอย่าง อุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และด้าน การให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและ แรงงานสัมพันธ์ในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานใน หน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศ ตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านกฎระเบียบ วินัยของพนักงานในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงาน ในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่าง

อุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์การทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

จากผลการศึกษา ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านองค์การ หัวหน้างาน นโยบายด้านจริยธรรมขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางด้านจริยธรรม (เดสส์เลอร์, 2549) และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การฝึกอบรมที่มีเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การให้ข้อมูลกับพนักงานในเรื่องผลของการประเมินการปฏิบัติงาน รวมไปถึงระดับของค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในองค์การ (จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2554) จึงสามารถกล่าวได้ว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเน้นไปที่การปฏิบัติ เพื่อตอบสนองในวงกว้างและปกป้องประโยชน์สาธารณะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากกว่ากฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้ (Werner, Schuler and Jackson, 2012)

5.2.2 การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สมมุติฐานที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลทั้งโดยรวม และรายด้านในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์การทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์การทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์การทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที ในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที ในระดับที่สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

ผลการศึกษา ดังกล่าวนี้อาจสรุปได้ว่า การมองอนาคตของบุคคล มีความเชื่อมโยงกับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ในองค์การ (Robbins, 2012) ซึ่งสอดคล้องกับ มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ (2550) ที่ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม

5.2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ (สมมุติฐานที่ 3)

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยได้ จากผลการวิจัยจึงสามารถกล่าวสนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 ได้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต และด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 28.6

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 25.4

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 16.5

ผลการศึกษาดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะให้ความสำคัญถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากองค์การจำนวนมากส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่สูง และในทางกลับกัน พนักงานที่มีจิตลักษณะให้ความสำคัญถึงผลที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากองค์การในจำนวนที่น้อยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยลงตามไปด้วย

จึงอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจริยธรรม เช่น การแนะนำหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานสามารถแยกแยะในเรื่องที่สุ่มเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนทางจริยธรรมได้ (เดสส์เลอร์, 2549) สอดคล้องกับ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2554) กล่าวว่า การฝึกอบรมทางด้านจริยธรรม และการจัดตั้งองค์การกลางที่ทำหน้าที่คอยตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
	(✓) สนับสนุน สมมุติฐาน	(✗) สนับสนุน สมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	✓	
สมมุติฐานที่ 2		
การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม	✓	
สมมุติฐานที่ 3		
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้	✓	

5.3 จุดเด่นและข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้พบจุดเด่น ข้อจำกัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 จุดเด่นในการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัย ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของบริษัทประกันภัย โดยการศึกษาในครั้งนี้พบผลสนับสนุนสมมุติฐานทั้ง 3 สมมุติฐาน จึงถือเป็นงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ให้กับงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งยังสามารถนำแบบสอบถามซึ่งมีคุณภาพสูงไปต่อยอดในงานวิจัย

5.3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

แบบสอบถามที่ได้มามีบางส่วนมีการให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนแต่ถือเป็นส่วนน้อย และพนักงานมีการคัดลอกข้อมูลในแบบสอบถาม ทำให้เกิดความซ้ำกันของข้อมูล (Copy) และนำมาส่งให้กับผู้วิจัยเพื่อให้ได้จำนวนแบบสอบถามตามที่คุณวิจัยต้องการ จึงทำให้ต้องมีการคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก การเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจึงได้น้อยกว่าที่ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ไว้

5.4 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะใน 2 ด้าน คือ ข้อเสนอแนะด้านการประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะด้านการศึกษาวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะด้านการประยุกต์ใช้

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่เด่นชัด ระหว่าง การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรให้การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านกฎระเบียบวินัยของพนักงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนช่วยในการสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และนอกจากนี้

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ยังถือเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมขึ้น

จึงมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรนำแบบวัดการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มาใช้ในการคัดเลือกพนักงานที่มีจิตลักษณะการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร หรือให้การส่งเสริม พัฒนาพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดลักษณะดังกล่าวขึ้น และองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมให้แก่พนักงานตามไปด้วย

5.5.2 ข้อเสนอแนะด้านการศึกษาวิจัยต่อไป

มีข้อเสนอแนะด้านการศึกษาวิจัยต่อไป คือ เพื่อให้การส่งเสริมตามข้อเสนอแนะได้ผลดี ควรทำการศึกษาหาเหตุปัจจัยหรือแนวทางที่จะทำให้พนักงานรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น หรือหาปัจจัยอื่นที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และการศึกษาครั้งนี้พบว่าแบบทดสอบมีคุณภาพสูง ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรนำแบบทดสอบไปใช้เพื่อทดสอบความเป็นมาตรฐานของแบบทดสอบต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2523. แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- กิตติเดช เกียรติมหาชัย. 2555. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการควบคุมตนเองของเยาวชนชายที่กระทำผิด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. 2545. ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานและบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมจริยธรรมของพนักงาน. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 49 สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. 2549. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- ชัยพร วิชาวุธ, ธีระพร อุวรรณโณ และพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2531. พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน : ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม. งานวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2522. การพัฒนาจริยธรรม ตำราจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2538. ทฤษฎีต้นไมจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2539. ทฤษฎีต้นไมจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาจริยศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2550. รายงาน: การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. รายงานการวิจัย สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

- เดสส์เลอร์, แกรี. 2549. กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. แปลจาก A Framework for Human Resource Management. โดย เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, จันทวรรณ เปรมประภา, มณีนรัตน์ จันทรเนตร และชลิดา กาญจนจุฑะ. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. 2554. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยจิตปัญญา. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด. 2557. จรรยาบรรณสำหรับพนักงาน. ค้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.bangkokinsurance.com/aboutus/governance5.html>
- บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน). 2555. นำทางสู่ความสำเร็จ ด้วยธุรกิจบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม. ค้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.viriyah.co.th/th/content.php?id=22#.VhYLceztIBc>
- บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน). 2552. จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ. ค้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2558 จาก <http://www.seic.co.th/codeofconduct.php>
- บอยเดล, ทอม. 1985. พัฒนาผู้จัดการ : พัฒนาดน แนะนำแนวทางเพื่อผู้จัดการองค์การและสถาบันการศึกษา. แปลจาก Management Self-development: A Guide for Managers, Organisations and Institutions. โดย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บังอร โสฬส. 2552. การวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารการพัฒนาทรัพยากร. 1 (1): 91-115.
- ปริม จิตรวิเศษ. 2555. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2532. อุดมคติและจริยธรรมตำรวจ: หลักการและประสบการณ์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชราภา ตรีเนตร. 2554. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ. 2550. การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ
 มุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ.
 ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. ค้นวันที่ 12
 พฤษภาคม 2557 จาก <http://rirs3.royin.go.th/dictionary.asp>
- ลิคโคนา, โทมัส. 2535. การให้การศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์. แปลจาก *Educating for
 Character: How our Schools can teach Respect and Responsibility*. โดย สวัสดิ์
 ประทุมราช. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2554. คู่มือ : การพัฒนาและ
 ส่งเสริมการปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับ
 คณะกรรมการจริยธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.
 สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2551. คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการและแนวทางปฏิบัติเชิง
 พฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ. ค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2558 จาก
<http://www.prd.go.th/images/janya.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. 2553. คณะกรรมการ
 กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. ค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2558
 จาก <http://www.oic.or.th/th/home/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. 2555. คณะกรรมการ
 กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. ค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2558
 จาก <http://www.oic.or.th/th/search/companies2.php>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ
 สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์
 พับลิชชิ่ง.
- อนิวัช แก้วจันท. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อัมพร สุคันธวิช และศรีรัฐ โกวงศ์. 2553. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Abeysekera, R. 2007. The Impact of Human Resource Management Practices on
 Marketing Executive Turnover of Leasing Companies in Sri Lanka.
Contemporary Management Research. (3): 233-252.
- Andrews, K. R. n.d. Ethic in Practice. *Harvard Business Review: Ethics at Work*.
 (90077): 39-44.

- Appleby, P. R.; Marks, G.; Ayala, A.; Miller, L. C.; Murphy, S. and Mansergh, G. 2005. Consideration of Future Consequences and Unprotected Anal Intercourse Among Men Who Have Sex With Men. **Journal of Homosexuality**. 50 (1): 119–133.
- Budapest, F. D. and Brussels, M. K. 2011. **Human Resource Management in Public Higher Education in the Tempus Partner Countries**. Brussels: EACEA.
- Costar, H. 2007. **Creating Persuasive Health Messages: Consideration of Future Consequences and Intention to Pursue Vaccination Against Human Papillomavirus**. Doctoral dissertation, University of Maryland.
- Cochran, W. G. 1977. **Sampling Techniques**. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Danley, J. V. 2005. Ethical Behavior for Today's Workplace. **PACRAO**. (June): 1–10. Retrieved May 3, 2015 from <http://www.pacrao.org/docs/resources/writersteam/EthicalBehaviorforTodaysWorkplace.pdf>
- DeCenzo, D. A.; Robbins, S. P. and Verhulst, S. L. 2013. **Human Resource Management**. Singapore: John Wiley & Sons.
- Demarque, C.; Apostolidis, T. and Joule, R. V. 2013. Consideration of Future Consequences and Pro-Environmental Decision Making in the Context of Persuasion and Binding Commitment. **Journal of Environmental Psychology**. 36: 214–220.
- Dessler, G. 2013. **Human Resource Management**. United States: Courier Kendallville.
- Enzler, H. B. and Zürich, E. 2013. **Future Orientation and Energy Saving Subjective Discount Rates and Consideration of Future Consequences as Predictors of Environmentally Responsible Behavior**. Retrieved May 3, 2015 from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/000000290886.pdf
- Gilmore, S. and Williams, S. 2009. **Human Resource Management**. New York: OXFORD University Press.
- Gini, A. 2011. A Short Primer on Moral Courage. In **Moral Courage in Organizations: Doing The Right Thing at Work**. D. R. Comer and G. Vega, eds. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe. Pp. 25–44.
- Joireman, J.; Shaffer, M.; Balliet, D. and Strathman, A. 2012. Promotion Orientation Explains Why Future Oriented People Exercise and Eat Healthy: Evidence from the Two-Factor Consideration of Future Consequences 14 Scale. **Personality and Social Psychology Bulletin**. 38 (10): 1272–1287.

- Joireman, J.; Strathman, A. and Balliet, D. 2006. Considering Future Consequences: An Integrative Model. In **Judgments Over Time: The Interplay of Thoughts, Feelings, and Behaviors**. L. Sanna and E. Chang, eds. Oxford: Oxford University Press. Pp. 88–92.
- Kramar, R. and Syed, J. 2012. **Human Resource Management in a Global Context**. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Lim, G. S.; Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2010. **Human Resource Management: An Asia Edition**. Singapore: Cengage Learning Asia.
- Lussier, R. .N. and Hendon, J. R. 2013. **Human Resource Management**. Canada: SAGE Publications.
- Mayer, D. 2011. **How Can We Create Ethical Organizations? Positive Organizational Research with Impact Newsletter**. Ann Arbor, MI: Center for Positive Organizational Scholarship, University of Michigan Ross School of Business.
- Nisada Wedchayanon. 1995. Personal Management Vs Human Resources Management: Old Wine in New Bottles. **Thai Journal of Development Administration**. 35 (4): 9–19.
- Organ, D. W. and Ryan, K. 1995. A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. **Personnel Psychology**. 48 (4): 775–802.
- Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J.B. and Bachrach, D. G. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**. 26 (3): 513–563.
- Rappange, D. R.; Brouwer W. B. F. and Van Exal, N. J. A. 2009. Back to the Consideration of Future Consequences Scale: Time to Reconsider. **The Journal of Social Psychology**. 149 (5): 562–584.
- Robbin, T. and Burleson, J. 2015. Consideration of Future Consequences: A Closer Look at Gender and Cultural Differences. **International Journal of Business and Social Science**. 6 (5): 1–6.
- Robbins, T. L. 2012. Linking Consideration of Future Consequences to Ethical Priorities and Orientations. **International Journal of Business Humanities and Technology**. 2 (3): 1–6.

- Rogers, E. W. and Wright, P. M. 1998. **Measuring Organizational Performance in Strategic Human Resource Management: Problems and Prospects. (CAHRS Working Paper #98-09).** Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Treviño, L. K. and Brown, M. E. 2004. The Role of Leaders in Influencing Unethical Behavior in the Workplace. In **Managing Organizational Deviance.** Jr. R. E. Kidwell and C. L. Martin, eds. Thousand Oaks United States: SAGE Publications. Pp. 69–87.
- Werner, S.; Schuler, R. S. and Jackson, S. E. 2012. **Human Resource Management.** Canada: Nelson Education.
- Wimbush, J. C.; Shepard, J. M. and Markham, S. E. 1997. An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis. **Journal of Business Ethics.** 16 (16): 1705–1716.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายยศธนา ชูศรี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันภัย” โดยมี รศ.ดร.บังอร โสฬส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยข้อความเป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านเท่านั้น ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ขอท่านตอบแบบสอบถามแต่ละข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด กรุณาตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะทำให้ผลวิจัยตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว (ภายใน 1 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม) กรุณาโปรดส่งกลับไปฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือท่านสามารถติดต่อสอบถามและส่งกลับไปให้ผู้วิจัยตามที่อยู่ข้างล่างนี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายยศธนา ชูศรี

นักศึกษาคณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

โทรศัพท์ 086-535-7493

E-mail : yodtanachusri@gmail.com

แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: คำถามส่วนนี้มีทั้งหมด 8 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ [] ชาย [] หญิง
2. อายุ ปี
3. สถานภาพสมรส [] โสด [] สมรส [] หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด

[] ประถมศึกษาตอนต้น ป.3	[] ประถมศึกษาตอนปลาย ป.6
[] มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3	[] มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6
[] ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	[] ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
[]ปริญญาตรี [] ปริญญาโท	[] อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ตำแหน่งงาน

[] พนักงาน/เจ้าหน้าที่	[] หัวหน้าส่วน
[] ผู้จัดการแผนก	[] ผู้จัดการฝ่าย
[] อื่นๆ โปรดระบุ.....	
6. สถานภาพการทำงาน

[] พนักงานประจำ	[] อยู่ในช่วงทดลองงาน
[] พนักงานชั่วคราว	[] อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. อายุงานในองค์กรปัจจุบันปีเดือน
8. อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปีเดือน

คำชี้แจง : กรุณาอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ☒ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ส่วนที่ 1							
1.	ข้าพเจ้ามักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
2.	แม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลา เพื่อความสำเร็จของงาน ข้าพเจ้าก็ทำอย่างเต็มที่						
3.	ข้าพเจ้ายินดีทำงานเพื่อส่วนกลางของหน่วยงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ โดยตรงของข้าพเจ้า						
4.	ข้าพเจ้ามักจะมีเรื่องอื่นมาแทรก จนบางครั้งทำให้ทำงานในหน้าที่ ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด						
5.	ในการทำงานข้าพเจ้าจะมีภาระวังในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง และอุดมการณ์ขององค์การ						
6.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบตามบทบาทหน้าที่						
7.	ในการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ข้าพเจ้าคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องรวมถึงลูกค้าเสมอ						
8.	ข้าพเจ้าดูแลรักษาอุปกรณ์และทรัพย์สินขององค์การ โดยระมัดระวังไม่ให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น						
9.	เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะหาวิธีทำงานนั้นจนสำเร็จ						
10.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และอดทนไม่ว่าจะเหนื่อยยากเพียงใด						
11.	ข้าพเจ้าทุ่มเทใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน						
12.	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ						
13.	ข้าพเจ้ามุ่งงานให้ได้ผลดีมากกว่าที่จะทำงานให้เสร็จ ๆ ไป						
14.	ข้าพเจ้าทำงานอย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเท่านั้น ไม่ทำงานหนักเกินไป						
15.	ข้าพเจ้านำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม โดยองค์การสามารถตรวจสอบได้						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.	เมื่อต้องตัดสินใจ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นต่อข้าพเจ้าและองค์กร						
17.	ข้าพเจ้าตอบคำถามลูกค้า โดยไม่มีข้อปดบังใด ๆ						
18.	ข้าพเจ้าพยายามทำตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้เสียเวลามาก						
19.	ข้าพเจ้าช่วยงานของเพื่อนที่มีงานมากหรือทำไม่ทัน โดยที่เพื่อนไม่ได้ร้องขอ						
20.	ถ้าหากหัวหน้างานต้องการความช่วยเหลือข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนเต็มที่						
21.	ข้าพเจ้าไม่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพราะข้าพเจ้าเองมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะ						
22.	ข้าพเจ้าคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
23.	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานแข่งขันหรือเอาชนะเพื่อนร่วมงาน						
ส่วนที่ 2							
1.	ข้าพเจ้ามักคาดการณ์ว่าสิ่งต่าง ๆ จะเป็นอย่างไรในอนาคต แล้วพยายามทำในแต่วัน เพื่อให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น						
2.	ข้าพเจ้ามักทำให้สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ แม้ว่าต้องใช้เวลาานกว่าจะ เห็นผลลัพธ์						
3.	ข้าพเจ้าจะกระทำเพื่อผลลัพธ์ในปัจจุบัน โดยมองว่าอนาคตจะเป็นไปตามครลองของม้นเอง						
4.	พฤติกรรมของข้าพเจ้าเป็นไปตามผลที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน						
5.	ข้าพเจ้าตัดสินใจหรือกระทำการใด ๆ โดยยึดเอาความสะดวกสบายเป็นหลัก						
6.	ข้าพเจ้ายอมทุกข์ยากลำบากในปัจจุบัน เพื่อความสุขสบายในอนาคต						
7.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญมากกับสิ่งที่จะทำให้เกิดผลเชิงลบ แม้ว่ามันจะไม่ได้เกิดขึ้นหลายปีแล้ว						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.	ข้าพเจ้ามักเพิกเฉยกับสัญญาณเตือนเกี่ยวกับปัญหาที่อาจเกิดในอนาคต เพราะข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหานั้น ๆ จะได้รับการแก้ไขก่อนที่จะถึงระดับวิกฤต						
9.	ข้าพเจ้าคิดว่า การอุทิศหรือเสียสละในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น เนื่องจากเรื่องในอนาคตสามารถที่จะจัดการได้ในอนาคตข้างหน้า						
10.	ข้าพเจ้าจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต						
11.	เมื่อข้าพเจ้าต้องตัดสินใจ ข้าพเจ้ามักพิจารณาว่าการตัดสินใจนั้น จะส่งผลกระทบในอนาคตต่อข้าพเจ้าอย่างไร						
12.	พฤติกรรมของข้าพเจ้ามีอิทธิพลมาจากผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต						
ส่วนที่ 3							
1.	องค์การมีการคัดเลือกอย่างจริงจังเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน						
2.	ในช่วงการเปิดรับสมัครงาน องค์การมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เพียงพอ ให้กับผู้สมัครงาน						
3.	การคัดเลือกผู้สมัครมีความเคร่งครัด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมของผู้สมัครงานกับตำแหน่งงาน						
4.	องค์การมีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง						
5.	องค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ						
6.	องค์การใช้หลักเสมอภาค ความเท่าเทียม ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา						
7.	องค์การให้โอกาสในการเรียนรู้งานแก่นักงานที่มีความสนใจทุกคน						
8.	องค์การจัดการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนากององค์การ						
9.	องค์การมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงาน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10.	องค์การจัดการการอบรม โดยมีเนื้อหาที่รวมไปถึง ทักษะทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาทั่วไป และความรู้รอบด้านเกี่ยวกับองค์การและความรู้ด้านธุรกิจ						
11.	เนื้อหาในการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงขององค์การหรือธุรกิจ						
12.	องค์การจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะเจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม						
13.	องค์การมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล เป็นระยะ ๆ						
14.	องค์การมีการปรับจำนวนของเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี						
15.	องค์การให้ความช่วยเหลือเรื่องที่พักอาศัยแก่พนักงาน ที่มีความต้องการ (มีค่าที่พักอาศัย)						
16.	องค์การอำนวยความสะดวกให้พนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น โต๊ะสำหรับรับประทานอาหาร อาหารว่าง และน้ำดื่ม						
17.	องค์การให้ความสะดวกสบายในการทำงาน (พื้นที่ที่พอเหมาะ แสงสว่างที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี)						
18.	องค์การมีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม						
19.	องค์การมีการประกันสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงาน						
20.	องค์การมีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน						
21.	องค์การจัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร						
22.	องค์การมีการให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้พนักงานที่มีปัญหาหรือ มีความเครียดในการทำงาน						
23.	องค์การมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
24.	องค์การมีการจัดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
25.	องค์การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม						
26.	องค์การให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน						
27.	องค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มพนักงานอยู่เสมอ (งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมสันทนาการ แข่งกีฬา)						
28.	องค์การมีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานร่วมกัน						
29.	องค์การมีการจัดติกา และข้อตกลง ในการอยู่ร่วมกันของพนักงาน						
30.	องค์การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษร						
31.	องค์การมีการสื่อสาร กฎ ระเบียบในการทำงานให้พนักงานทราบ						
32.	องค์การมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด						
33.	การดำเนินการทางวินัยขององค์การ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้						
34.	การรักษาระเบียบวินัยขององค์การ ใช้มาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการกลั่นแกล้ง อคติ หรือไม่ยุติธรรม						
35.	องค์การมีการอบรมและพัฒนาให้พนักงาน สร้างวินัยตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย						
36.	การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของข้าพเจ้า สะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
37.	การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ มีความเป็นธรรม						
38.	องค์การมีการจัดทำเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม						
39.	ในองค์การของข้าพเจ้าผู้ที่มียผลงานดีจะได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นลำดับแรก						
40.	องค์การของข้าพเจ้ากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
41.	ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล						
42.	องค์กรมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม						

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาความน่าเชื่อถือของแบบวัดแบบรายข้อ และทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าอำนาจจำแนกถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ข้อ 17 และข้อ 18 ที่ค่าอำนาจจำแนกไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t < 1.3$, $p > .16$), ($t < 1.7$, $p > .08$) ตามลำดับ และพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับสูง (ตามเกณฑ์ $0.2 \leq r \leq 0.8$) คือ จำนวน 28 ข้อ ยกเว้น 5 ข้อคำถาม คือ ข้อ 5,11,17,18,23 ที่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ จึงตัดข้อ 5,11,17,18,23 ออก (ดังแสดงในตารางที่ 1) หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับรวม 23 ข้อ พบว่าเท่ากับ .913

ตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant t-value) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (item-total correlation) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

การทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ข้าพเจ้ามักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	+	10.254	.000	.673	✓
2. แม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลา เพื่อความสำเร็จของงาน ข้าพเจ้าก็ทำอย่างเต็มที่	+	8.221	.000	.689	✓
3. ข้าพเจ้ายินดีทำงานเพื่อส่วนกลางของหน่วยงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ โดยตรงของข้าพเจ้า	+	7.266	.000	.679	✓
4. ข้าพเจ้ามักจะมีเรื่องอื่นมาแทรก จนบางครั้งทำให้ทำงานในหน้าที่ ไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนด	-	4.063	.000	.247	✓
5. ข้าพเจ้ามีภาระงานมากมายทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่เหมือนเพื่อนร่วมงาน	-	2.282	.025	.159	✗

การทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
6. ในการทำงานข้าพเจ้าระมัดระวังในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง และอุดมการณ์ขององค์การ	+	8.569	.000	.647	✓
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบตามบทบาทหน้าที่	+	8.662	.000	.728	✓
8. ในการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ข้าพเจ้าคำนึงถึงผู้เกี่ยวข้องรวมถึงลูกค้าเสมอ	+	6.962	.000	.680	✓
9. ข้าพเจ้าดูแลรักษาอุปกรณ์และทรัพย์สินขององค์การโดยระมัดระวังไม่ให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น	+	5.371	.000	.575	✓
10. เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะหาวิธีทำงานนั้นจนสำเร็จ	+	8.444	.000	.760	✓
11. ข้าพเจ้าใช้เวลาในการเตรียมงานที่อยู่ในการดูแลของข้าพเจ้าค่อนข้างน้อย เพราะมีภาระงานเยอะ	-	3.551	.001	.146	✗

การทำงานอย่างอุทิศตน	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
12. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและอดทนไม่ว่าจะเหนื่อยยากเพียงใด	+	6.963	.000	.632	✓
13. ข้าพเจ้าทุ่มเทใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	+	10.256	.000	.751	✓
14. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	+	11.004	.000	.731	✓
15. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นทำงานให้ได้ผลดีมากกว่าที่จะทำงานให้เสร็จๆไป	+	8.932	.000	.686	✓
16. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเท่านั้น ไม่ทำงานหนักเกินไป	-	5.736	.000	.294	✓
17. ข้าพเจ้ามีเวลาเตรียมงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าพเจ้า อย่างเพียงพอ	+	1.393	.169	.096	✗
18. แม้ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังในบางครั้งก็มักจะมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น	-	1.768	.084	.073	✗

การทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
19. ข้าพเจ้านั้นทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม โดยองค์การสามารถตรวจสอบได้	+	12.337	.000	.801	✓
20. เมื่อต้องตัดสินใจ ข้าพเจ้าจะคำนึงถึงผลดีและผลเสีย ที่จะเกิดขึ้นต่อข้าพเจ้าและองค์การ	+	8.469	.000	.708	✓
21. ข้าพเจ้าตอบคำถามลูกค้า โดยไม่มีข้อปิดบังใดๆ	+	5.141	.000	.363	✓
22. ข้าพเจ้าพยายามทำตามกฎระเบียบข้อบังคับ ขององค์การอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้เสียเวลามาก	+	4.339	.000	.460	✓
23. เป็นไปไม่ได้ที่ข้าพเจ้าจะรักษาผลประโยชน์ขององค์การ และของลูกค้าไปพร้อมกัน	-	3.845	.000	.196	✗

การให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
24. ข้าพเจ้าช่วยงานของเพื่อนที่มีงานมากหรือทำไม่ทัน โดยที่เพื่อนไม่ได้ร้องขอ	+	3.634	.001	.366	✓
25. ถ้าหากหัวหน้างานต้องการความช่วยเหลือ ข้าพเจ้ายินดีที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนเต็มที่	+	6.199	.000	.662	✓
26. ข้าพเจ้าไม่ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพราะข้าพเจ้าเองมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเยอะ	-	6.879	.000	.296	✓
27. ข้าพเจ้าคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	+	6.598	.000	.585	✓
28. ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานแข่งขันหรือเอาชนะเพื่อนร่วมงาน	+	2.636	.010	.202	✓

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าอำนาจจำแนกถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับสูง (ตามเกณฑ์ $0.2 \leq r \leq 0.8$) (ดังแสดงในตารางที่ 2) หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับรวม 42 ข้อ พบว่าเท่ากับ .982

ตารางที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant t-value) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (item-total correlation) ของแบบสอบถามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. องค์การมีการคัดเลือกอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+	5.890	.000	.643	✓
2. ในช่วงการเปิดรับสมัครงาน องค์การมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่เพียงพอ ให้กับผู้สมัครงาน	+	6.792	.000	.749	✓
3. การคัดเลือกผู้สมัครมีความเคร่งครัด โดยอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมของผู้สมัครงานกับตำแหน่งงาน	+	7.226	.000	.741	✓
4. องค์การมีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง	+	6.121	.000	.730	✓
5. องค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ	+	7.056	.000	.689	✓
6. องค์การใช้หลักเสมอภาค ความเท่าเทียม ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา	+	8.503	.000	.683	✓

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
7. องค์การให้โอกาสในการเรียนรู้งานแก่พนักงานที่มีความสนใจทุกคน	+	7.473	.000	.657	✓
8. องค์การจัดการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาขององค์การ	+	8.203	.000	.764	✓
9. องค์การมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงาน	+	10.881	.000	.791	✓
10. องค์การจัดการการอบรม โดยมีเนื้อหาที่รวมไปถึงทักษะทางสังคม ทักษะการแก้ปัญหาต่างๆไป และความรู้รอบด้านเกี่ยวกับองค์การและความรู้ด้านธุรกิจ	+	8.623	.000	.720	✓
11. เนื้อหาในการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงขององค์การหรือธุรกิจ	+	7.006	.000	.655	✓
12. องค์การจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะเจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม	+	8.986	.000	.679	✓

คำตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
13. องค์การมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล เป็นระยะๆ	+	8.136	.000	.689	✓
14. องค์การมีการปรับจำนวนของเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี	+	7.863	.000	.680	✓
15. องค์การให้ความช่วยเหลือเรื่องที่พักอาศัยแก่พนักงานที่มีความต้องการ (มีค่าที่พักอาศัย)	+	7.877	.000	.714	✓
16. องค์การอำนวยความสะดวกให้พนักงานในด้านต่างๆ เช่น โต๊ะสำหรับรับประทานอาหาร อาหารว่าง และน้ำดื่ม	+	6.805	.000	.712	✓
17. องค์การให้ความสะดวกสบายในการทำงาน (พื้นที่ที่พอเหมาะ แสงสว่างที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี)	+	7.875	.000	.700	✓
18. องค์การมีการกำหนดคำตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	+	8.545	.000	.788	✓

ความปลอดภัยและสุขภาพ	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
19. องค์การมีการประกันสุขภาพและความปลอดภัยให้กับพนักงาน	+	7.615	.000	.792	✓
20. องค์การมีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน	+	9.932	.000	.826	✓
21. องค์การจัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร	+	7.029	.000	.737	✓
22. องค์การมีการให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาให้พนักงาน ที่มีปัญหาหรือ มีความเครียดในการทำงาน	+	8.302	.000	.785	✓
23. องค์การมีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน	+	8.942	.000	.801	✓
24. องค์การมีการจัดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	+	7.843	.000	.783	✓

พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
25. องค์การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม	+	2.180	.032	.765	✓
26. องค์การให้ความเคารพในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน	+	7.256	.000	.775	✓
27. องค์การมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มพนักงานอยู่เสมอ (งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ แข่งกีฬา)	+	10.114	.000	.824	✓
28. องค์การมีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานร่วมกัน	+	10.115	.000	.850	✓
29. องค์การมีการจัดกติกา และข้อตกลง ในการอยู่ร่วมกันของพนักงาน	+	10.455	.000	.855	✓

กฎและระเบียบวินัยของพนักงาน	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
30. องค์การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน เป็นลายลักษณ์อักษร	+	7.093	.000	.758	✓
31. องค์การมีการสื่อสาร กฎ ระเบียบในการทำงาน ให้พนักงานทราบ	+	6.457	.000	.769	✓
32. องค์การมีการบังคับใช้กฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด	+	8.001	.000	.760	✓
33. การดำเนินการทางวินัยขององค์การ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้	+	9.978	.000	.836	✓
34. การรักษาระเบียบวินัยขององค์การ ใช้มาตรฐานเดียวกัน ไม่มีการกลั่นแกล้ง อคติ หรือไม่ยุติธรรม	+	8.549	.000	.857	✓
35. องค์การมีการอบรมและพัฒนาให้พนักงาน สร้างวินัยตนเอง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	+	8.306	.000	.809	✓
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
36. การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งล่าสุดของข้าพเจ้า สะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	+	6.476	.000	.642	✓
37. การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ มีความเป็นธรรม	+	7.281	.000	.762	✓
38. องค์การมีการจัดทำเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	+	7.875	.000	.758	✓
39. ในองค์การของข้าพเจ้าผู้ที่มีผลงานดีจะได้รับ การพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นลำดับแรก	+	6.361	.000	.727	✓
40. องค์การของข้าพเจ้ากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+	7.341	.000	.690	✓
41. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ ในการประเมินผล	+	7.072	.000	.662	✓
42. องค์การมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจน และเป็นธรรมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติคุณธรรม จริยธรรม	+	7.086	.000	.799	✓

ผลการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อของแบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าอำนาจจำแนกถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับสูง (ตามเกณฑ์ $0.2 \leq r \leq 0.8$) ยกเว้น 2 ข้อคำถามคือ ข้อ 6,11 ที่มีค่าความสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับต่ำ จึงตัดข้อ 6,11 ออก (ดังแสดงในตารางที่ 3) หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับรวม 12 ข้อ พบว่าเท่ากับ .725

ตารางที่ 3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant t-value) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (item-total correlation) ของแบบสอบถามการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

การไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
1. ข้าพเจ้าจะกระทำเพื่อผลลัพธ์ในปัจจุบัน โดยมองว่าอนาคตจะเป็นไปตามครรลองของมันเอง	-	4.852	.000	.445	✓
2. พฤติกรรมของข้าพเจ้าเป็นไปตามผลที่เกิดในแต่ละวัน	-	6.362	.000	.424	✓
3. ข้าพเจ้าตัดสินใจหรือกระทำการใด ๆ โดยยึด เอาความสะดวกสบายเป็นหลัก	-	6.157	.000	.265	✓
4. ข้าพเจ้ามักเพิกเฉยกับสัญญาณเตือนเกี่ยวกับปัญหา ที่อาจเกิดในอนาคต เพราะข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหานั้นๆ จะได้รับการแก้ไขก่อนที่จะถึงระดับวิกฤต	-	6.684	.000	.325	✓
5. ข้าพเจ้าคิดว่า การอุทิศหรือเสียสละในปัจจุบัน เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น เนื่องจากเรื่องในอนาคตสามารถ ที่จะจัดการได้ในอนาคตข้างหน้า	-	8.290	.000	.439	✓
6. การกระทำในแต่ละวันของข้าพเจ้า มีผลลัพธ์ชัดเจนอยู่แล้ว จึงสำคัญกว่าการกระทำเพื่อผลในอนาคต	-	9.894	.000	-.073	✗

การพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต	ทิศทาง	t	p	r	เลือก
7. ข้าพเจ้ามักคาดการณ์ว่าสิ่งต่างๆ จะเป็นอย่างไรในอนาคต + แล้วพยายามทำในแต่ละวัน เพื่อให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น	+	3.798	.000	.418	✓
8. ข้าพเจ้ามักทำให้สิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ แม้ว่าต้องใช้เวลานาน + กว่าจะเห็นผลลัพธ์	+	3.429	.001	.542	✓
9. ข้าพเจ้ายอมทุกข์ยากลำบากในปัจจุบัน + เพื่อความสุขสบายในอนาคต	+	4.359	.000	.465	✓
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญมากกับสิ่งที่จะทำให้เกิดผลเชิงลบ + แม้ว่ามันจะไม่ได้เกิดขึ้นหลายปีแล้ว	+	6.760	.000	.307	✓
11. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการกระทำเพื่อผลที่จะเกิดขึ้น + ในอนาคตมากกว่าการกระทำเพื่อผลในปัจจุบัน ที่มีความสำคัญน้อย	+	10.252	.000	.132	✗
12. เมื่อข้าพเจ้าต้องตัดสินใจ ข้าพเจ้ามักพิจารณาว่า + การตัดสินใจนั้นจะส่งผลกระทบในอนาคตต่อข้าพเจ้าอย่างไร	+	5.685	.000	.403	✓
13. พฤติกรรมของข้าพเจ้ามีอิทธิพลมาจาก + ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	+	5.462	.000	.200	✓
14. ข้าพเจ้าจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที + เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นในอนาคต	+	4.299	.000	.431	✓

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นายยศธนา ชูศรี

ประวัติการศึกษา

ศึกษาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีการศึกษา
(เกียรตินิยมอันดับ 2)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2555