



**การพัฒนาองค์การ จริยธรรมในองค์การ มีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ
ให้ทำงานในองค์การในยุกระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0**
**ORGANIZATION DEVELOPMENT, ETHICS IN ORGANIZATION AFFECTING THE
RETENTION OF POTENTIAL PERSONNEL TO WORK IN THE THAI ECONOMY 4.0.**

กรกช ทองมีรุ่งเรือง

Korakot Thongmeerungrueang

บริษัท ไพน์ – แปซิฟิก คอร์ปอเรชั่น จำกัด

Pine-Pacific Corporation Co., Ltd

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การด้านจริยธรรมมีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุกระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุกระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 (2) ศึกษาจริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุกระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมในองค์การต่อการพัฒนาองค์การที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุกระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนที่กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก และมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา โดยกำหนดการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจต่อการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับการตัดสินใจต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การในระดับมากเช่นกัน จริยธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การมากถึงมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และ เงินเดือน มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันต่อการพัฒนาองค์การ (ค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05) แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ผลประเมินการทำงาน มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน (ค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ (ค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05) แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ผลประเมินการทำงาน มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน (ค่านัยสำคัญน้อยกว่า 0.05)



คำสำคัญ : การพัฒนาองค์การ, จริยธรรมในองค์การ, การรักษานุคลากร, บุคลากรที่มีศักยภาพ, ประเทศไทย 4.0

Abstract

The purposes of this study were: (1) To study the organizational development factors that influence the decision of potential personnel to work in the Thailand industry 4.0; (2) To investigate the organizational ethics that influence the decision of potential personnel to work in organizations in the Thailand industry 4.0; and (3) To study of organizational ethical relationships on the development of corporate culture has resulted in the retention of potential personnel to work in organizations in Thailand industry 4.0. The samples used employees in government and private sectors that study were masters and doctoral students at Ramkhamhaeng University, Huamark and Bangna campuses. The sample consisted of 400 students. The results showed that the average level of decision-making about organizational development was at a high level. The mean scores of decision making about ethics in organizational development were also high. Ethics in organization had the highest relationship with organizational development. Personal factors included gender, age, status, education, position, and salary. Relationships did not differ significantly about organizational development, but personal factors included the evaluation of the work. There was a significant correlation between organizational development and the evaluation of the work. Relationships were not significantly different in ethical development ($\alpha > 0.05$). Nevertheless, the personal factors of gender and job evaluation produced a significant correlation ($\alpha < 0.05$).

Keywords: Organization developments, Organization Ethics, Retention, Efficiency Human, Thailand 4.0

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยให้เป็นยุค “ระบบเศรษฐกิจ 4.0” ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องต่อนโยบายของประเทศและการแข่งขัน โดยภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการที่มีการแข่งขันสูงย่อมได้รับ

ผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น เทคโนโลยี เงินทุน กฎหมาย การกีดกันทางการค้า และแรงงาน เป็นต้น

การดำเนินธุรกิจปัจจัยความสำเร็จนั้น ล้วนมาจากความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการลูกค้า การมีนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และบริการ ความสามารถในการลดต้นทุน ความสามารถในการปรับตัว ความมีจริยธรรมคุณธรรมในการบริหาร และการมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานและเรียนรู้

ภาคอุตสาหกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว จึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาในองค์กร และลดการลาออกของบุคลากรที่มีศักยภาพด้วยเช่นกัน หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงย่อมต้องส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ เนื่องด้วยการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานได้นั้นจะต้องใช้ทั้งเวลาและเงินทุน บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริการและสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร องค์กรจึงควรปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เพื่อให้เกิดความพอใจ และเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีพฤติกรรมความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มีทัศนคติที่ดี มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และมีจริยธรรมคุณธรรม จึงเป็นพนักงานที่มีศักยภาพที่องค์กรต้องมีและรักษาบุคลากรเหล่านี้เอาไว้ในองค์กรให้ยาวนาน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มั่นคงยั่งยืน และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์กรในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์กรในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมในองค์กรต่อการพัฒนาองค์กรที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์กรในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

นิยามศัพท์

1. บุคลากรที่มีศักยภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ มีพฤติกรรมและความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
2. ค่านิยมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งเชื่อว่าสิ่งที่เชื่อและปฏิบัตินั้นมีค่า มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ปรารถนา และคนส่วนใหญ่ในองค์กรยอมรับ



3. การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง แรงขับเคลื่อนในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากการเกิดปัญหาในการดำเนินกิจการ สภาพแวดล้อม การตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าของสังคม และความรุนแรงในการแข่งขัน โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศ กระแสโลกาภิวัตน์ นวัตกรรม คุณธรรมและจริยธรรมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ

4. กลยุทธ์และเป้าหมายองค์การ หมายถึง แนวทางหรือวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ได้วางไว้ โดยการวางแผนจากระดับบนสู่ระดับล่าง เพื่อสร้างความรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของตนเอง หน่วยงาน ธุรกิจ และองค์การ

5. ความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก หมายถึง ความสามารถในการนำความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ มาคิดโดยมีหลักการมีเหตุผลและใช้ปัญญา เพื่อพัฒนาสิ่งที่คิดให้เกิดสิ่งใหม่ที่น่าสนใจนำไปสู่นวัตกรรม โดยหากสิ่งใหม่นี้ เกิดจากการพัฒนาด้วยองค์การหรือบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะส่งผลให้เกิดประโยชน์เกิดความสุขต่อสังคมโดยรวม

6. สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดผลในการร่วมมือร่วมใจ การชอบพอกัน การให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน เกิดความเต็มใจช่วยเหลือกัน มีความยุติธรรม และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยสอบถามข้อมูลและเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสำรวจ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 1-12 เมษายน 2560

ขอบเขตด้านประชากร ได้ศึกษาข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนและกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปี พ.ศ. 2560 จำนวน 35,707 คน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยการพัฒนางานองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านจริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

สมมติฐานของการวิจัย

1. การพัฒนาองค์การ จริยธรรมในองค์การมีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรให้ทำงานอยู่ในองค์การ
2. ความสัมพันธ์ด้านจริยธรรมในองค์การต่อการพัฒนาองค์การมีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0
3. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การและจริยธรรมในการพัฒนาองค์การแตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559, หน้า 4) โมเดลประเทศไทย 4.0 จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตภาคอุตสาหกรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม (innovation drive economy) โดยต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่

1. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้นจากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างดังกล่าว ประเทศไทย 4.0 จะต้องมีการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ
 - 1) เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (traditional farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (smart farming) โดยเกษตรกรต้องมีรายได้มากขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneur)
 - 2) เปลี่ยนจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น smart enterprises และ startups ที่มีศักยภาพสูงและเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation Driven Enterprises--IDE)
 - 3) เปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (traditional service) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (high value services)
 - 4) เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ฌูรเกอ ลิมสุวรรณ์โรจน์ (2556, หน้า 20-21) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การจะสำเร็จได้ เกิดจากกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ

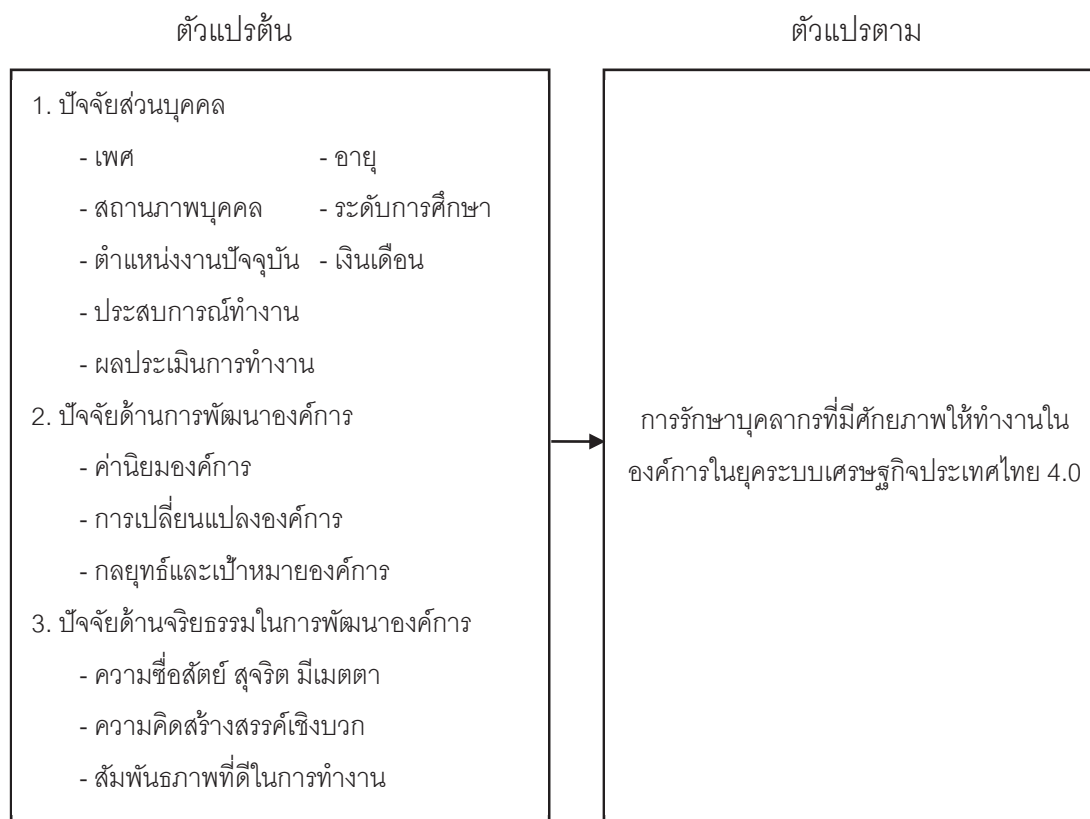
ภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับขององค์กรมีแนวทางการเปลี่ยนแปลงแบบวางแผน รวมทั้งมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ในการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันต้องให้แรงผลักดันของเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งจะมีอิทธิพลและช่วยเร่งการพัฒนาผลิตภาพรวมขององค์กร ดังนั้น การที่เราจะสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง และลงตัวจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ในงานที่ตนทำ แต่จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสามารถประสานประโยชน์และสร้างสมดุลระหว่างงานและระบบให้ได้เต็มที่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรม มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ และศาวิตรี ธนกิจเจริญวัฒน์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการกระทำ ความดีละเว้นความชั่ว สำหรับจริยธรรมในการทำงาน คือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่ว ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน และผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น ดังนั้น จริยธรรมจึงเป็นรากฐานของความสำเร็จ บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องยึดหลักจริยธรรมเป็นรากฐานในการอยู่ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรมีระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด บุคลากรต้องมีความเกื้อกูล สนับสนุนส่งเสริม และมีไมตรีจิตต่อกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และสามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์ (2556, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรมในองค์กร คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของมนุษย์ ความเป็นผู้มีปัญญา มีเหตุผลทำให้มนุษย์มีเหตุผล รู้จักไตร่ตรองแยกแยะ ความดี-ความชั่ว ความถูก-ความผิด อะไรควร-อะไรไม่ควร ทำให้เกิดการควบคุมตนเองและกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม

การดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ไม่ควรทำเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรฝ่ายเดียว แต่ควรคำนึงถึงจริยธรรมภายในองค์กร เช่น วิธีการทำงาน การประเมินผลงาน ระเบียบวินัย ความประพฤติ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลด้านบวกด้านลบหรือความยุติธรรมต่อบุคลากรภายในองค์กร และสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาองค์การ จริยธรรมในองค์การ มีผลต่อการรักษาบุคลากร
ที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0”



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ในลักษณะของการศึกษา ณ จุดเวลา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่ทำงานประจำในภาครัฐและภาคเอกชน และมาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก และมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา ในระดับปริญญาโท ภาคปกติ ภาคพิเศษ โครงการพิเศษ และปริญญาเอก ด้วยการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในปี พ.ศ. 2560 แบ่งเป็นระดับปริญญาโท



จำนวน 34,454 คน ระดับปริญญาเอก จำนวน 1,253 รวมเป็น 35,707 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจาก นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก และมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา

การสร้างคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบ แนวความคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลประชากรตัวอย่าง ด้วยวิธีการวิจัย เชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพบุคคล ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน และผลประเมินการทำงาน ลักษณะคำถาม จะเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว มีคำถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนางานองค์การด้านค่านิยมองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การ และกลยุทธ์และ เป้าหมายขององค์การ ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกเพียง คำตอบเดียวที่ตรงกับระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด โดยลักษณะของแบบสอบถาม กำหนดเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจริยธรรมในการพัฒนางานองค์การด้านความซื่อสัตย์ สุจริต มีเมตตา ด้านความคิด สร้างสรรค์เชิงบวก ด้านสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่ง ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด โดย ลักษณะของแบบสอบถาม กำหนดเป็น 5 ระดับ

ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนางานองค์การ จำนวน 18 ข้อ ทดสอบค่าความตรงได้ 0.760 ค่าความเที่ยงได้ 0.754 แบบทดสอบส่วนที่ 3 ปัจจัยจริยธรรมในการ พัฒนางานองค์การ จำนวน 18 ข้อ ทดสอบค่าความตรงได้ 0.887 ค่าความเที่ยงได้ 0.887

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ได้มาจากการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ แจกไปยังกลุ่ม ตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้จากการสุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก กลุ่ม 2 มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตบางนา รวมจำนวน 400 ชุด ทั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 1-12 เมษายน 2560

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การทดลองแบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ไลน์-แปซิฟิค คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด ใช้การทดสอบโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีครอนบาค
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
 - 2.1 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ
 - 2.2 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Chi-square

ผลการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในองค์การต่อการพัฒนาองค์การ ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการพัฒนาองค์การด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การด้านกลยุทธ์และเป้าหมายองค์การมากที่สุด รองลงมาเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การ และ ค่านิยมองค์การ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.644 0.598 และ 0.520 ตามลำดับ สำหรับจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตา และสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์การด้านกลยุทธ์และเป้าหมายองค์การมากที่สุด โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.525 และ 0.517 สรุปได้ว่า จริยธรรมในการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาองค์การ

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Chi-square ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาองค์การและจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ผลการประเมินการทำงาน โดยมีนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ เพศ และผลการประเมินการทำงาน โดยมีนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญ 0.050 ที่ยอมรับได้เช่นกัน

การอภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาองค์การด้านจริยธรรมมีผลต่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ได้ผลสรุป ดังนี้

ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการตัดสินใจให้ทำงานอยู่ในองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ในด้านการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก และด้านจริยธรรมในการพัฒนาองค์การในระดับมากเช่นกัน โดยในการพัฒนาองค์การปัจจัย ด้านค่านิยมองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาเป็นกลยุทธ์และเป้าหมายองค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การตามลำดับ สำหรับจริยธรรมในการพัฒนาองค์การปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาเป็นความซื่อสัตย์สุจริต มีเมตตา และความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาองค์การของ ฌูสซูร์ ลิมสุวรรณ์โรจน์ (2556, หน้า 20-21)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับการพัฒนาองค์การ พบว่า จริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีเมตตา ความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การในระดับมากถึงมากที่สุดและเป็นไปในทางทิศทางเดียวกัน จากผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาองค์การในยุคระบบเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 หากต้องการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานในองค์การต่อไป จะต้องมีการพัฒนาจริยธรรมภายในองค์การควบคู่ไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านจริยธรรมของ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ และศาวิตรี ธนกิจเจริญวัฒน์ (2560) และทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2559, หน้า 4)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาองค์การ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ แต่ผลประโยชน์การทำงานมีผลต่อการพัฒนาองค์การ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลการประเมินการทำงานในระดับพอใช้ (ร้อยละ 20) รองลงมา ไม่ทราบผลการประเมินของตนเอง (ร้อยละ 18.5) และค่อนข้างดี (ร้อยละ 17) จากผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่า องค์การขาดการสื่อสารการแจ้งผลการประเมินการทำงานให้บุคลากรส่วนใหญ่ทราบ ซึ่งหากจะมีการพัฒนาองค์การ ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาจำเป็นต้องมีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การแจ้งผลให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบเพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ พบว่า อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ แต่เพศและผลประโยชน์การทำงานมีผลต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ โดยปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก หัวข้อการได้รับมอบหมายงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หัวข้อองค์การมีการส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิด และหัวข้อบรรยากาศในการทำงานกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีผลต่อเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน หัวข้อเพื่อนร่วมงานให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน หัวข้อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสิ่งที่ถูกที่ควร หัวข้อหัวหน้างานให้

เกียรติซึ่งกันและกัน และหัวข้อหัวหน่งานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผลต่อเพศหญิงน้อยกว่าเพศชายเช่นกัน จากผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่า หากองค์กรต้องการรักษานุคลากรที่เป็นเพศชาย ควรให้การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เชิงบวกและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเป็นสำคัญ

สรุป

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ ได้แก่ ผลประเณการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อจริยธรรมในการพัฒนาองค์การ ได้แก่ เพศ และผลประเณการทำงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจริยธรรมในการพัฒนาองค์ ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การและจริยธรรมด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การสื่อสารภายในองค์การ โครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อให้สามารถรักษานุคลากรที่มีศักยภาพทำงานในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนากุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ณัฐกร ลิ้มสุวรรณโรจน์. (2556). เส้นทางการพัฒนาองค์การแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ณัฐนันท์ ทรัพย์อินทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกระทรวงอุตสาหกรรม เขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2559). ความคิดสร้างสรรค์. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 27(1), 1-14.
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ และศาวิตร์ ธนกิจเจริญพัฒน์. (มกราคม 2560). การพัฒนาองค์การด้วยจริยธรรมเพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเพื่อพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม”เพื่อการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในภูมิภาคอาเซียน. เอกสารนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ครั้งที่ 1, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.