

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคต
และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัย
แห่งหนึ่ง

**Relationship between Human Resource Management, Consideration of
Future Consequences, and Ethical Work Behavior: A Case Study of
Employees in an Insurance Company**

รัชนิภรณ์ คล่องแคล่ว¹, อนุพงศ์ เครื่องงาม², ชนัดดา ศรีวิเชียร³

¹คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, e-mail; Ratchi2@hotmail.com

²คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, e-mail; Anupong@bsu.ac.th

³คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, e-mail; Chanutda@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง 2. เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง 3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานจำนวน 358 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาอำนาจในการทำนายพบว่า ตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในระดับที่สูงกว่าการตระหนักถึงผลในอนาคต ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการวางระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่โปร่งใสเพื่อกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกถึงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

คำหลัก: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน การตระหนักถึงผลในอนาคต จริยธรรมของพนักงาน

Abstract

This research aimed to: 1. study the relationship between human resource management and ethical work behavior of employees at an insurance company; 2. study the relationship between future outcome awareness and ethical work behavior of employees at an insurance company; and 3. study the predictive ability of human resource management and future outcome awareness to influence ethical work behavior of employees at an insurance company. The sample consisted of 358 employees. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. The results showed that human resource management and future outcome awareness had a statistically significant positive correlation with ethical work behavior. Considering the predictive power, both variables significantly predicted ethical work behavior, with human resource management having a higher influence on promoting ethical behavior than future outcome awareness. This research suggests that organizations should prioritize establishing transparent human resource management systems to encourage employees to demonstrate ethical conduct in their work.

Keywords: Two to four keywords should be provided here to assist with indexing of the article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่องและเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน ทำให้องค์กรที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขันมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จล้วนเป็นปัจจัยมาจากความเร็ว (speed) การตอบสนองความต้องการกลุ่มผู้รับบริการและการมีนวัตกรรม (innovation) ของผลิตภัณฑ์และบริการ ความสามารถลดต้นทุนให้ต่ำ และความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และการมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้ล้วนเกิดจากความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร โดยในบรรดาทรัพยากรการบริหารจัดการ อันประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการบริหารจัดการ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ายิ่งและสามารถสร้างคุณค่า ที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรได้ โดยองค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หากขาดความพร้อมปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์

ที่มีคุณภาพ (quality) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) พฤติกรรม (behavior) ความสามารถ (abilities) ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน สมรรถนะ (competencies) และทัศนคติที่ดี (attitude) ความรักความผูกพันต่อกัน (engagement) ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะหรือขีดระดับความสามารถที่โดดเด่น (competency human resource) และเป็นที่ต้องการของทุกองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นจุดมุ่งหมายขององค์การโดยเฉพาะการมีบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ (talent employee/talent worker) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้ จะมีอยู่ในแต่ละองค์การในปริมาณ ที่จำกัด และแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ (จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์, 2560)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากองค์การทั่วไปมักต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับคนหลายประการ เช่น การจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ อัตราการลาออกของพนักงานสูง พนักงานบางคนคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และไม่ได้รับความเสมอภาคเมื่อเทียบกับพนักงานอื่น หรือพบว่าสภาพการทำงานและบรรยากาศในองค์การไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ รวมไปถึงไม่เป็นที่จูงใจให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ ในสภาพปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน ด้านสังคมและด้านการเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพการณ์ดังกล่าวเป็นผลให้ศาสตร์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขยายขอบเขตและมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน (ชัยพร วิชชาวุธ, 2562)

การทำงานในองค์การที่มีพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรมจะแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การทำงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รวมถึงการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความโปร่งใส มีการตระหนักในการทำความดีของตนเอง รวมถึงตระหนักถึงผลจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการมีพฤติกรรมจริยธรรม (Dessler, 2013) โดยบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งความรู้ความสามารถใหม่ๆ ความรู้สึกใหม่ๆ หรือแม้กระทั่งความคิดเห็นที่มีความแตกต่าง การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับตน มีความเชื่อมโยงกับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (Robbins, 2012)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ตั้งแต่การวางแผน การฝึกอบรม ให้มีทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่มีความเหมาะสม มีการอธิบายรายละเอียดเพื่อให้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับในองค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยใช้การสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและ

ชื่อตรง และสิ่งที่เอื้ออำนวยในการทำงาน บรรยากาศทางสังคม เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การรวมถึง การฝึกอบรมด้านต่างๆ รวมถึงบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลให้พนักงานขององค์กรนั้นๆ สามารถ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในงานของตนอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งช่วยรักษา ทรัพย์สินของหน่วยงานและองค์กรด้วย ซึ่งการที่องค์กรนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินงานบริหาร องค์กรจะทำให้้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันกับคู่แข่งได้ (บังอร โสฬส, 2561)

พนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรมจะแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ยึดถือ ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ทำงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความ โปร่งใส (Integrity Institute of Malaysia, 2004 อ้างถึงในศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมสถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน, 2554) มีความตระหนักในการทำดีของตน รวมถึงตระหนักถึงผลจากการกระทำของ ตน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการมีพฤติกรรมจริยธรรม (Dessler, 2013) โดยบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งความรู้ความ สามารถใหม่ๆ ความรู้สึกใหม่ๆ หรือแม้กระทั่งความคิดเห็นที่แตกต่าง (บอยเดล, 1985) การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับตน มีความเชื่อมโยง กับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมใน องค์กร (Robbins, 2012)

ธุรกิจประกันภัยเป็นธุรกิจที่กำลังเฟื่องฟู เนื่องด้วยบริษัทประกันภัยมีองค์การของภาครัฐที่ทำ หน้าที่กำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย คือ คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ ธุรกิจประกันภัย โดยได้กำหนดให้ตัวแทนหรือนายหน้าบริษัทประกันภัย ต้องมีความรู้ใหม่ๆ มีความสามารถ ในการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมีการทดสอบทางด้านจรรยาบรรณและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2567) ซึ่งบริษัทประกันภัยใน ปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านจริยธรรม โดยได้กำหนดโครงการฝึกอบรม กฏระเบียบทางจริยธรรม จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ เช่น บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด มหาชน ประกาศมุ่งเน้นการทำธุรกิจบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม โดยคาดหวังว่าพนักงานจะต้องมี พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้ ตามที่ระบุไว้ในพันธกิจขององค์กร การ บริษัทอาคเนย์ประกันภัย จำกัด มหาชน ได้กำหนดจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ มีการดำเนินธุรกิจ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม บริษัท กรุงเทพประกันภัย ได้กำหนดจรรยาบรรณสำหรับพนักงาน โดยได้กำหนดหลักจริยธรรมต่อบริษัท ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ต่อตนเอง ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจและมีความจำเป็นในการศึกษาความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตและพฤติกรรมการทำงานที่มีจริยธรรม ของพนักงาน โดยเน้นศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้ง ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล และพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลและพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

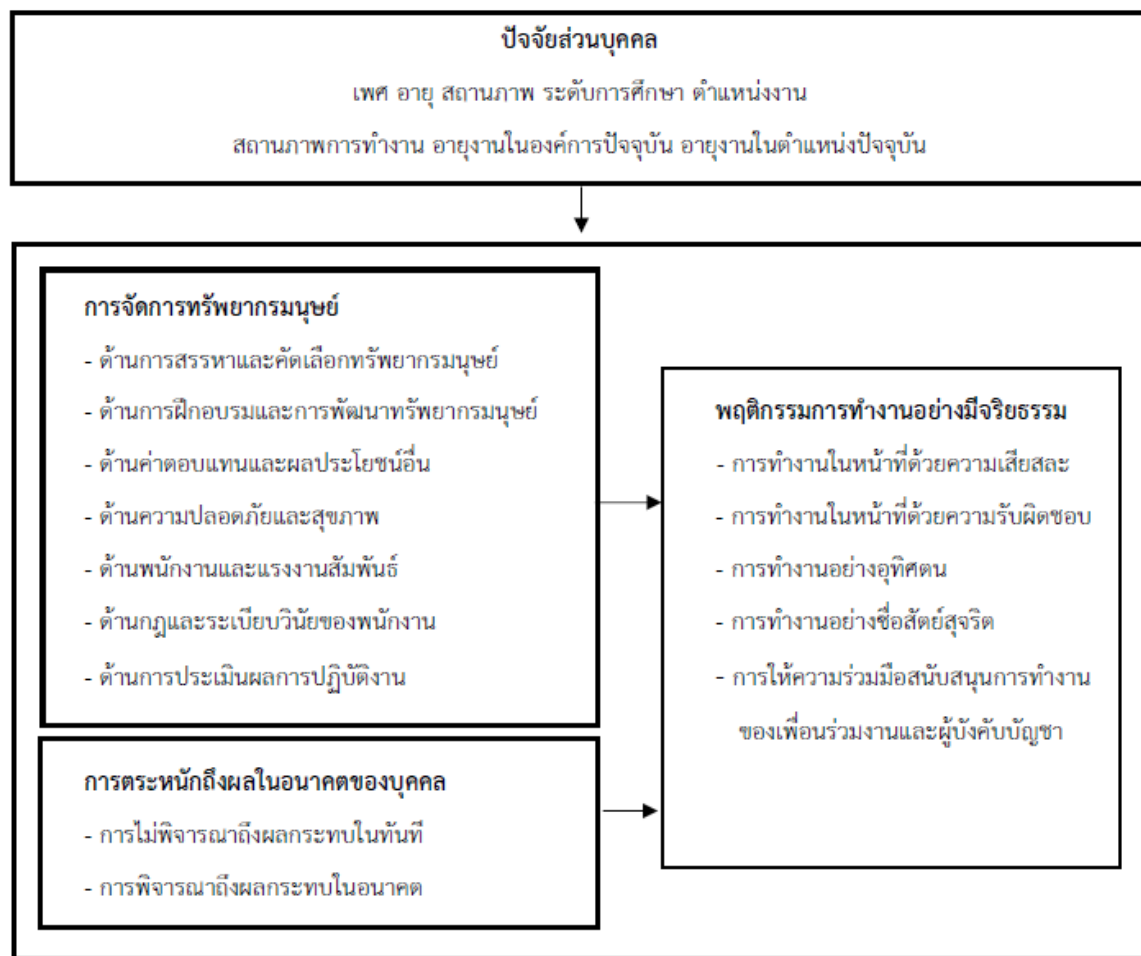
สมมติฐานงานวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
2. การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น
2. ทำให้เข้าใจเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
3. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหน่วยงานหรือองค์การในการนำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคลากรทไปประยุกต์ใช้ในองค์การเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนา ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมขึ้น

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ดำเนินธุรกิจประเภทบริษัทประกันภัย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (Back Office) ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (2555) กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน (Back Office) ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ทั้งหมด 8 สาขา จำนวน 358 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีไม่อาศัยความน่าจะเป็น แบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคต และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล

ลักษณะข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึง ผลในอนาคต และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ต้องศึกษา
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาสร้างข้อคำถาม (Item) ของแบบสอบถาม
3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ของการวิจัย
4. ดำเนินการหาข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น ให้สำนักวิจัยได้พิจารณาและตรวจสอบความ ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาข้อคำถามทุกข้อ หลังจากสำนักวิจัยได้พิจารณาและตรวจสอบพร้อมทั้งให้ ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
7. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ ทางด้านที่ทำการศึกษาค้นคว้าแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงความ ครบถ้วนเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและตรวจสอบแล้ว และทำการปรับปรุงแก้ไข
8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มมาเป็นตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
9. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่นำไปทดลองใช้ มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่าแอลฟา มีค่าเท่ากับความเชื่อมั่น .864
10. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 358 ชุด เป็นเวลา 1 สัปดาห์
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย
3. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ 358 ชุด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ระดับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคต และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม โดยใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นอื่นๆ / ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลอธิบาย ดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 อายุ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 สถานภาพสมรส มีสถานภาพโสด จำนวน 235 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.4 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ตำแหน่งงาน มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 สถานภาพการทำงาน มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-3 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 38 อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-3 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .272, p < .01$)

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (QA1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .224, .233, .153, .178$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ (MB1) ($r = .116, p < .05$)

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (QA2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทุกด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ (MB1) ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .149, .238, .269, .294, .241$ ตามลำดับ, $p < .01$)

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (QA3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .189, .156$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .118, p < .05$)

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (QA4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .173, .168$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .126, .124$ ตามลำดับ, $p < .05$)

5. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (QA5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในแต่ละด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .159, .205, .172$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการ

ทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ (MB1) ด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .119, .139$ ตามลำดับ, $p < .05$)

6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านกฎระเบียบวินัยของพนักงาน (QA6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทุกด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .205, .232, .214, .218$ ตามลำดับ, $p < .01$) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ (MB1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .119, p < .05$)

7. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (QA7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ (MB2) ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน (MB3) ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (MB4) และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (MB5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .143, .168, .152, .180$ ตามลำดับ, $p < .01$)

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปร	MB	MB1	MB2	MB3	MB4	MB5
OA	.272**	.138**	.198**	.257**	.213**	.206**
OA1	.246**	.116*	.224**	.233**	.153**	.178**
OA2	.320**	.149**	.238**	.269**	.294**	.241**
OA3	.163**	.041	.099	.189**	.156**	.118*
OA4	.178**	.099	.126*	.173**	.168**	.124*
OA5	.202**	.119*	.159**	.205**	.172**	.139*
OA6	.257**	.119*	.205**	.232**	.214**	.218**
OA7	.192**	.084	.143**	.168**	.152**	.180**

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (MB) ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล (FC) โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .496, p < .01$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .248, p < .01$) นอกจากนี้ยังพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมรายด้านทุกด้าน กล่าวคือ

1. การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที (FC1) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .338, .332, .349, .288, .283$ ตามลำดับ, $p < .01$)

2. การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต (FC2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .164, .162, .219, .189, .216$ ตามลำดับ, $p < .01$)

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตัวแปร	MB	MB1	MB2	MB3	MB4	MB5
FC	.496**	.375**	.363**	.415**	.359**	.371**
FCI	.416**	.338**	.332**	.349**	.288**	.283**
FCF	.248**	.164**	.162**	.219**	.189**	.216**

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลที่พบจึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ผลการใช้สถิติความถดถอย เพื่อทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล พบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 24.8 ($R^2 = .248 = 24.8\%$, $F=118.244, p < .01$) แต่เมื่อเพิ่มเป็น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของ

บุคคล สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 27.3 ($R^2 = .273 = 27.3\%$, $F=58.410$, $p < .01$)

ตาราง 3 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R^2_{change}	B	S.E. _{bi}	S.E. _{est}	Beta	t	Sig
การตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล	.248	1.019	.096	10.978	.498	10.784	.000
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	.273	.946	.096	10.784	.460	10.004	.000
และการตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล		.079	.020		.182	3.934	.000

ผลจากตาราง 3 สนับสนุนสมมุติฐานที่ 3 ที่ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้เพียงเล็กน้อย สามารถทำนายได้ 27.3 % และยังพบว่าการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้เช่นกัน

เพื่อให้ผลการวิจัยสมบูรณ์และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำ การวิเคราะห์เพิ่มเติมโดยทำ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์รายด้าน ทั้ง 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลรายด้าน ทั้ง 2 องค์ประกอบ เนื่องจากผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวม ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบพบว่า การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 28.5 ($F=44.893$, $p < .01$)

2. การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 25.3 ($F=57.429$, $p < .01$)

3. การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 16.4 ($F=66.932, p < .01$)

ตาราง 4 อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 องค์ประกอบ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล 2 องค์ประกอบ

ตัวแปรพยากรณ์	R ² change	B	S.E. _{bi}	S.E. _{est}	Beta	t	Sig
การตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล ด้านการไม่พิจารณา ถึงผลกระทบในทันที	.164	1.081	.131	11.391	.406	8.180	.000
การตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล ด้านการไม่พิจารณา ถึงผลกระทบในทันที	.253	1.029	.124	10.783	.386	8.214	.000
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		.811	.127		.298	6.337	
การตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล ด้านการไม่พิจารณา ถึงผลกระทบในทันที	.285	1.069	.122	10.565	.401	8.678	.000
การตระหนักถึงผลในอนาคต ของบุคคล ด้านการพิจารณา ถึงผลกระทบในอนาคต		.575	.148		.189	4.766	
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์		.636	.132		.233	3.877	

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า พนักงานบริษัทประกันภัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ในด้านตัวแปรที่ศึกษาพบว่าพนักงานมีการรับรู้ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตระหนักถึงผลในอนาคต และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์และการตระหนักถึงผลในอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม และเมื่อวิเคราะห์อิทธิพลในการพยากรณ์พบว่าตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลในการส่งเสริมจริยธรรมสูงกว่าการตระหนักถึงผลในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานบริษัทประกันภัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีพฤติกรรมจริยธรรมในระดับสูง โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลในการพยากรณ์พฤติกรรมจริยธรรมสูงที่สุด ($Beta = 0.444$) ซึ่งมีค่าสูงกว่า การตระหนักถึงผลในอนาคต ($Beta = 0.306$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเด็นนี้อภิปรายได้ว่า ในบริบทของธุรกิจประกันภัยที่ต้องรักษาความเชื่อมั่น ระบบการจัดการขององค์กร (HRM) เช่น การอบรมและนโยบายที่ชัดเจน เป็น "เครื่องมือเชิงกลไก" ที่มีผลต่อการคุมพฤติกรรมพนักงานได้มากกว่าการปล่อยให้ไปไปตามลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (CFC) เพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2013) ที่เห็นว่า HRM คือกระดูกสันหลังของการสร้างจริยธรรมในองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ($Beta$) เท่ากับ 0.444 ซึ่งสูงกว่าอิทธิพลของการตระหนักถึงผลในอนาคต ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2013) ที่ระบุว่าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคลากร การที่ปัจจัยเชิงระบบ (HRM) มีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้น สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของธุรกิจประกันภัย นโยบายการจัดการที่ชัดเจนและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพจากส่วนกลาง มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการหล่อหลอมและกำกับพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานได้ดีกว่าการปล่อยให้ไปตามวิจารณ์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผลวิจัยยังพบว่าการตระหนักถึงผลในอนาคตส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ($Beta = 0.306$) ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Joireman et al. (2006) ที่อธิบายว่าบุคคลที่คำนึงถึงผลลัพธ์ระยะยาวมักตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อรักษาภาพลักษณ์และความมั่นคงในอนาคต ดังนั้น การที่พนักงานมีการตระหนักรู้ในตนเองควบคู่ไปกับการได้รับการสนับสนุนจากระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎระเบียบขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม (สมมติฐานที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันทางบวก แสดงว่า พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ที่มีการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในระดับสูงด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัย และสุขภาพในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงด้วย พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านกฎและระเบียบวินัยของพนักงานในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วยพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมในด้านการทำงานใน หน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงด้วย

จากผลการศึกษา สอดคล้องกับ จุฬามาศ ทวีไพบุลย์วงศ์ (2560) ที่สรุปว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม การให้ข้อมูลกับพนักงานในเรื่องผลของการประเมินการปฏิบัติงาน รวมไปถึงระดับของค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในองค์กร นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเน้นไปที่การปฏิบัติเพื่อตอบสนองในวงกว้างและปกป้องประโยชน์สาธารณะ และ

สอดคล้องกับ Werner, Schuler and Jackson (2020) ว่า การเน้นไปที่การปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญมากกว่ากฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้

การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สมมติฐานที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันทางบวก แสดงว่า พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านในระดับสูง ก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการพิจารณาถึงผลกระทบในอนาคต ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณาถึงผลกระทบในทันที ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยรวมในระดับที่สูงด้วย

พนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งที่มีการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล ด้านการไม่พิจารณา ถึงผลกระทบในทันที ในระดับที่สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความเสียสละ ด้านการทำงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานอย่างอุทิศตน ด้านการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และด้านการให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงด้วย

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ (2550) ที่ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ถักถัก ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับ Robbins (2012) ที่ว่า การมองอนาคตของบุคคล มีความเชื่อมโยงกับการปรับตัวทางจริยธรรม ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญทางจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานได้ (สมมติฐานที่ 3)

ผลการวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ พบว่า สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งได้

ผลการทำนายดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะให้ความสำคัญถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากองค์การจำนวนมากส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่สูงขึ้น และในทางกลับกันพนักงานที่มีจิตลักษณะให้ความสำคัญถึงผลที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และพนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาจากองค์การในจำนวนที่น้อยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมน้อยลงตามไปด้วย

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบประเด็นที่น่าสนใจคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Standardized Coefficients Beta = 0.444) มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูงกว่าการตระหนักถึงผลในอนาคต (Standardized Coefficients Beta = 0.306) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าปัจจัยภายในตัวบุคคล (CFC) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะในธุรกิจประกันภัยที่มีมาตรฐานการกำกับดูแลสูง ระบบ HRM ที่ดี (เช่น การคัดเลือก การอบรม และการให้รางวัล) ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการบังคับใช้จริยธรรม มากกว่าจะปล่อยให้ไปตามวิจาร์ณญาณส่วนบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการจัดการขององค์กรมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานบริษัทประกันภัยมากกว่าปัจจัยทางจิตวิทยาจากภายในตัวบุคคล อธิบายได้ว่า ในบริบทของบริษัทประกันภัยซึ่งเป็นธุรกิจที่มีกฎระเบียบและการควบคุมจากหน่วยงานภายนอก (คปภ.) อย่างเข้มงวด ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การสรรหาคัดเลือกคนที่ยึดมั่นในจริยธรรม การฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และระบบการประเมินผลที่ลงโทษผู้กระทำผิดวินัยอย่างจริงจัง จึงเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลในการบังคับหรือหล่อหลอมพฤติกรรมของพนักงานได้มากกว่าแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวบุคคลเพียงอย่างเดียวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2013) ที่ระบุว่า กิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ และสนับสนุนผลการศึกษาของ Abeysekera (2007) ที่พบว่านโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เข้มแข็งสามารถกำหนดทิศทางพฤติกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมการเงินและประกันภัยได้ดีกว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาเฉพาะบุคคล เนื่องด้วยพนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกลางที่องค์การกำหนดเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่เด่นชัด ระหว่างการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรให้การส่งเสริมทั้ง 7 องค์ประกอบ และนอกจากนี้ การตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

อย่างมีจริยธรรมขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรนำแบบวัดการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคล มาใช้ในการคัดเลือกพนักงานที่มีจิตลักษณะการตระหนักถึงผลในอนาคตของบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรหรือให้การส่งเสริมพัฒนาพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดลักษณะดังกล่าวขึ้น และองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมให้แก่พนักงานตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะด้านการศึกษาวิจัยต่อไป คือ ควรทำการศึกษาค้นคว้าหาเหตุปัจจัยหรือแนวทางที่จะทำให้พนักงานรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โกศล มีคุณ. (2545). *การพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานและบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมจริยธรรมของพนักงาน. ใน *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 49 สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2562). *พฤติกรรมจริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน: ศึกษาตามแนวทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บังอร โสฬส. (2561). การวิจัยเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารการพัฒนาทรัพยากร*, 1(1), 91-115.
- ปริม จิตรวิเศษ. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ. (2550). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2554). *คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับคณะกรรมการการจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ, สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2567). *รายงานนโยบายและแนวทางการกำกับบริษัทประกันภัย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- Abeyssekera, R. (2007). The Impact of Human Resource Management Practices on Marketing Executive Turnover of Leasing Companies in Sri Lanka. *Contemporary Management Research*, 3 (3), 233-252.
- Budapest, F. D. and Brussels, M. K. (2011). *Human resource management in public higher education in the tempus partner countries*. Brussels: EACEA.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. (13th ed.). London: Pearson Education.
- Joireman, J.; Strathman, A., & Balliet, D. (2006). *Considering Future Consequences: An Integrative Model*. In L. Sanna & E. Chang, (Eds.), *Judgments Over Time: The Interplay of Thoughts, Feelings, and Behaviors*. Oxford: Oxford University Press.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- 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. & Wright, P. M. (1998). *Measuring Organizational Performance in Strategic Human Resource Management: Problems and Prospects*. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Werner, S.; Schuler, R. S. & Jackson, S. E. (2020). *Human Resource Management*. Canada: Nelson Education.