

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองมีการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรี (Free Trade Economy) มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจทั่วโลกที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อความสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้ขององค์การ ซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น นอกจากการให้ความสำคัญกับการบริหาร และการปรับปรุงระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ แล้วส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์การนั้นๆ ล้วนขึ้นอยู่กับความร่วมมือความเสียสละและความเต็มใจในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์การ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การที่จะช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติทำให้องค์การสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคตองค์การจำเป็นต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในคนขององค์การ กล่าวคือเมื่อองค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของคนในองค์การคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและนำไปสู่ความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความผูกพันเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การไว้ โดยการทำให้คนที่อยู่ในองค์การมีความสุข และมีความรู้สึก ที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจรวมไปถึงทำให้คนปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ซึ่งจะเกิดประโยชน์กับทั้ง 2 ฝ่าย ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์การที่ทำให้คนพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลสำเร็จต่อองค์การ และทำให้คนมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์การสอดคล้องกันสิ่งเหล่านี้แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การของคนในองค์การ (ศุภกร วัชรภรณ์ : 2546) ในทางกลับกันหากคนในองค์การขาดความรักความผูกพัน ทุจริตในหน้าที่และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนก็จะส่งผลให้องค์การประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงสามารถชี้ถึงแนวโน้มในความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การได้ถ้าหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้ลาออกจากองค์การในที่สุด ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบตามมาในด้านต่างๆ เช่น การสรรหาพนักงานมาทดแทน เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น องค์การไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทำลายขวัญและทัศนคติของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์การนั้นและหากมี

อัตราการลาออกสูงภาพลักษณ์ขององค์การถูกมองในแง่ลบและขาดความมั่นคงตามมานี้้องค์การควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การยอมรับเป้าหมายขององค์การและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ (จกสรรัตน์ วงศ์นาค : 2546)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เมืองโบราณ จำกัด (เมืองโบราณ สมุทรปราการ) ซึ่งพิพิธภัณฑสถานเมืองโบราณสร้างขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 ณ ปัจจุบันเปิดดำเนินกิจการมาแล้วกว่า 52 ปี โดยได้สร้างอาคารโบราณสถานทางด้านประวัติศาสตร์ที่สำคัญของแต่ละจังหวัดในประเทศไทย บนพื้นที่ทั้งหมด 800 ไร่ รวมเป็นแหล่งโบราณสถานที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทั้งหมด 120 จุด ซึ่งแต่ละสถานที่ที่ปรากฏภายใต้พิพิธภัณฑสถานเมืองโบราณเป็นสัญลักษณ์ทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม นับได้ว่าเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพิพิธภัณฑสถานกลางแจ้งขนาดใหญ่ของโลกที่เป็นความภาคภูมิใจของประเทศไทย ภายใต้การดำเนินงานกว่า 52 ปีและ บุคลากรกว่า 600 คน จะต้องมีการดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการปฏิบัติตามหน้าที่งานของแต่ละฝ่ายและการดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร รวมทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

นอกจากนี้บุคลากรของเมืองโบราณยังนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งโดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านไม่ว่าจะเป็นความรู้เฉพาะด้าน ประวัติศาสตร์ไทย ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นและประวัติศาสตร์กลุ่มประเทศอาเซียน ของมัคคุเทศก์ที่ผ่านกระบวนการศึกษา วิจัย และฝึกฝนตามรูปแบบของเมืองโบราณจนเชี่ยวชาญ และที่สำคัญทักษะทางด้านสถาปัตยกรรมไทย งานฝีมือศิลปะไทย เช่น งานงานปั้น งานสลักหิน งานแกะสลักไม้ งานกระจก งานวาดภาพและออกแบบศิลปะไทย ที่ต้องอาศัยการฝึกฝนจนชำนาญและเป็นการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อการคงอยู่ขององค์การแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง

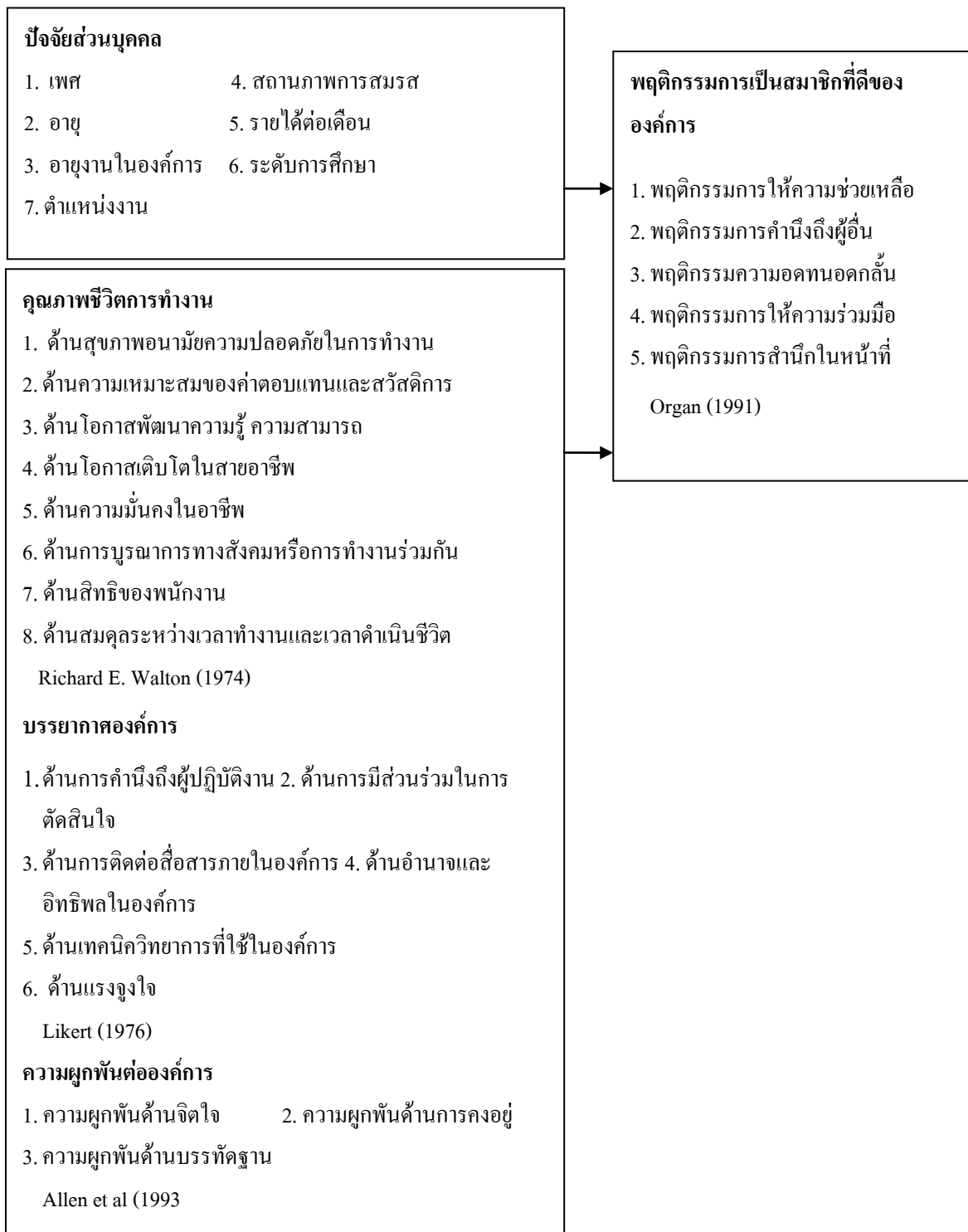
ทั้งนี้ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ยังมีได้มีการศึกษาค้นคว้าหรือมีงานวิจัยที่ลงสำรวจเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การในด้านต่างๆ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บรรยากาศในองค์การ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์การ และเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นขององค์การ และยังสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ต่อไปได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท เมืองโบราณ จำกัด

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

1. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ทั้งหมด 677 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้ การคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 251 คน

2. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาเกี่ยวกับ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมืองโบราณ จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานในองค์กร สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาดำเนินชีวิตส่วนตัว

2.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านอำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านเทคนิควิทยาการที่ใช้ในองค์กร และด้านแรงจูงใจ

2.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

โดยกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบ

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. ด้านระยะเวลา

ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศองค์การและสภาพแวดล้อมในองค์การ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์การ และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การ และก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์การ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นขององค์การ

3. นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางเบื้องต้นในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ ต่อไป

นิยามศัพท์

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เมืองโบราณ จำกัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงสภาพการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นและมีผลต่อชีวิตการทำงาน ของพนักงานในองค์กรประกอบด้วย

1. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานต้องอยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างสะดวกสบายถูกสุขลักษณะและปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การฝึกอบรม การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งด้านความรู้ ด้านความชำนาญในงานและความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพเพื่อพัฒนา

ความรู้ความสามารถของตนเอง

4. ด้านโอกาสเติบโตในสายอาชีพ หมายถึง พนักงานได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

5. ความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรเนื่องจากเขาสามารถเชื่อมั่นได้ว่าเขาจะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหน้าที่ที่สูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาทักษะในงานและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยค่าตอบแทนที่ได้รับ

6. ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงาน มีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ให้ความช่วยเหลือในการทำงานได้เป็นอย่างดี ยึดถือเรื่องส่วนรวมก่อนเรื่องส่วนตนเอง และมีการติดต่อกันอย่างเปิดเผยพนักงานทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลของบริษัทได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร หมายถึง สิทธิของพนักงาน ในการปฏิบัติตัวตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทตามขอบเขตที่กำหนด สิทธิการแสดงออกและการแสดงความคิดเห็นของสิทธิของพนักงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคจากบริษัท

8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองเพื่อให้เวลาตนเองในการพักผ่อนกับครอบครัวและทำกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่พนักงานแต่ละคนมองเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่เป็นอยู่ประกอบด้วย

1. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงานให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พนักงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับตามหน้าที่และอำนาจที่มีอยู่

3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง พนักงานสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของพนักงานในองค์กรอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กรทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หมายถึง อำนาจการกระทำใดๆ ที่เกิดจากสิทธิเบื้องต้นของผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่แสดงออกในองค์กร

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ในองค์กร มีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วให้เป็นไปตามสภาพของเครื่องมือเพื่อการใช้งานได้อย่างเหมาะสม

6. ลักษณะแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดี หมายถึง พนักงานในองค์กรมีการยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในองค์กรที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามรายละเอียด ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ได้ทำงานกับองค์กรมีความรู้สึกที่ปลอดภัย รู้สึกสบายใจและอยากที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป โดยผลลัพธ์ของพฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงออกมาในรูปแบบผลลัพธ์ของงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานยังต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ตลอดไป และมีความสุขในการทำงานและดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อยๆ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปและจะไม่ลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นๆ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเองซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการแต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพรวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง พนักงานในองค์กรแสดงความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พนักงานเคารพในสิทธิของผู้อื่นทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งไม่ก้าวร้าวหน้าที่หรือสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานอันจะก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น หมายถึง พนักงานมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือการประสานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆในองค์กร การหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้ความสนใจกับนโยบายต่างๆและประกาศต่างๆขององค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรและมีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กรและมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร

5. พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบสนองนโยบายขององค์กร ขยันทำงานตรงต่อเวลา การดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัท รวมถึงการไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำธุระส่วนตัว