

การศึกษาจริยธรรมของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา:
ศึกษากรณีพนักงานเลขานุการสตรีในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย

A Study of Supervisors' Ethics Towards Subordinates:

**A Case of Secretarial Employees in
the Woman Secretaries' Association of Thailand**

รพีพรรณ ฉัตรลิขิต

บทคัดย่อ

บทบาทจริยธรรมธุรกิจมีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือบริษัทประสบความสำเร็จ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจต่อพนักงาน โดยให้เขามีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงบทบาทจริยธรรมธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทจริยธรรมเป็นอย่างดี ทั้งนี้บทบาทของจริยธรรมธุรกิจมีเรื่องดังต่อไปนี้ การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว การให้ความสำคัญกับเพศ การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน จากลักษณะจริยธรรมธุรกิจดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านจิตใจและผลประโยชน์ควรเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ 400 คน ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ สำหรับเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว วิธีการทางสถิติที่ใช้และสรุปผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ Post Hoc Tests Multiple Comparisons ด้วยวิธีของ Scheffe โดยทดสอบที่ระดับสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจในองค์กรในการให้ความสำคัญกับค่าจ้าง และผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว การให้ความสำคัญกับเพศ การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน โดยส่วนมากแล้วไม่มีความแตกต่างกันในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ยกเว้นในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ที่มีความแตกต่างกันในบางประเด็นที่ศึกษา)

ABSTRACT

Business ethic's roles are very important for organizational achievement. However, the management must pay attention to employees' work happiness. Moreover, the management must understand business ethic's roles for subordinates. They should take care of business ethic's roles such as the importance of wages and fair benefits, the importance of safe working environment, the importance of work actualization, the importance of conflicts, the importance of rights and freedom, the importance of privacy, the importance of gender, the importance of no racial discrimination. These business ethic's roles should be the basic foundation of the

management to guarantee the fairness and equity in the workplace both for employees' mentality and organizational benefits.

Data and information pertaining to the conduct of this research were collected from subordinates. Four hundred of women secretarial employees in the Women Secretarial Association of Thailand were samples. Questionnaires were approved by experts in the related field and used as a means of data collecting. Statistical instruments such as percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Scheffe's Post Hoc Tests Multiple Comparisons with the significant level at 0.05, were selected to complete the process of data analysis.

The process data revealed that the differences regarding attitude of women secretarial employees in the Women Secretarial Association of Thailand, who differed in age, education's background, income, and years of working, did not vary in terms of the importance of wages and fair benefits, the importance of safe working environment, the importance of work actualization, the importance of conflicts, the importance of rights and freedom, the importance of privacy, the importance of gender, and the importance of no racial discrimination with the significant level at 0.05 (except age education's background and income which are different in some variables of study).

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจนับว่ามีความสำคัญ และเป็นบทบาทที่ผู้ประกอบการ ตลอดจนทั้งหัวหน้างานพึงปฏิบัติต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรหรือบริษัท แต่จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน การให้ความสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจที่มีอยู่ในองค์กร หรือบริษัทยังมีน้อยและต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น (ทองใบ โชติกสมบัติ, 2541) ดังนั้น การพิจารณาและทบทวนในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมธุรกิจ ควรจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน สำหรับจริยธรรมธุรกิจที่มีการให้ความสำคัญในปัจจุบันเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่ผู้ประกอบการ และหัวหน้างานพึงปฏิบัติควรอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความเสมอภาคและเสรีภาพที่ควรมีให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างานที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ตลอดเวลา ควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ในประเด็นต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความยุติธรรม ความเสมอภาค และเสรีภาพ สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จะกล่าวถึงจริยธรรมธุรกิจของหัวหน้างานที่พึงจะมีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม
2. การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

3. การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ
4. การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง
5. การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ
6. การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว
7. การให้ความสำคัญกับเพศ
8. การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของจริยธรรมนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความเป็นธรรมในสังคม จากการสำรวจเกี่ยวกับสิ่งที่หัวหน้างานที่จะต้องปฏิบัติต่อพนักงานในแง่เกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าผู้บริหารมีจริยธรรมในการปกครองดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเป็นธรรม สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการทำงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานปลอดภัยและสะดวกสบาย อย่างไรก็ตามหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารในเรื่องดังกล่าวอันเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการลดลง

ปัญหาที่จะทำการวิจัย

จากลักษณะของความเป็นมาและความสำคัญของ จริยธรรมทางธุรกิจที่มีอยู่ในองค์กร ถ้าผู้บริหารมีจริยธรรมในการปกครองดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงด้วยความเป็นธรรม สามารถ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยปัญหาที่ผู้วิจัยจะทำการวิจัยเพื่อให้เห็นความสอดคล้อง กับลักษณะของปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจะ ทำการศึกษาจริยธรรมในเรื่องเกี่ยวกับ

1. การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม
 2. การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
 3. การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ
 4. การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง
 5. การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ
 6. การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว
 7. การให้ความสำคัญกับเพศ
 8. การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน
- ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจของ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่ม สักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เนื่องจากปัจจุบันบทบาทของผู้บังคับบัญชากับผู้ได้ บังคับบัญชามีส่วนในการผลักดันความสำเร็จทางธุรกิจ ซึ่ง ต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งทางด้านจิตใจและด้าน งาน แต่ในปัจจุบันยังพบว่า อาจจะไม่เข้าใจกันในเรื่องต่างๆ ที่อาจจะมีผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จริยธรรมทางธุรกิจที่เป็นเรื่อง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ และผลประโยชน์ที่ พนักงานระดับปฏิบัติการพึงจะได้รับจากการทำงาน และยัง ไปกว่านั้นจริยธรรมทางธุรกิจที่พนักงานระดับผู้บังคับ บัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่จะต้องได้รับจริยธรรมทาง ธุรกิจ ในเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านจิตใจและผลประโยชน์ควรจะเกิดขึ้นทั่วทั้ง องค์กร

ดังนั้น การวิจัยนี้จะเป็นการศึกษาจริยธรรมทางธุรกิจ ของพนักงานเลขานุการสตรี ระดับปฏิบัติการดังนี้

เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรี ระดับปฏิบัติการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกันในสมาคม เลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติแตกต่างกันกับการ ให้ความสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกัน ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม
2. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกัน ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
3. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับคุณค่าของงานที่ทำ
4. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับความขัดแย้ง
5. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับสิทธิและเสรีภาพ
6. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับความเป็นส่วนตัว
7. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับเพศ
8. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญ กับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับหัวหน้ากับระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานเลขานุการซึ่งจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะบทบาทของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในปัจจุบัน ถือว่าเป็นบุคคลที่สามารถที่จะช่วยเหลือและเสริมสร้างศักยภาพทางด้านบริหารร่วมกันกับหัวหน้า โดยให้สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการเปรียบได้ว่าเป็นแขนงขาของพนักงานระดับหัวหน้า ซึ่งจะเป็นคนประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อพนักงานระดับหัวหน้า เพื่อจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากเป็นผู้ประสานงานกับบุคคลในหน่วยงานให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างเต็มที่แล้ว พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ยังถือได้ว่าเป็นบุคคลที่คอยเชื่อมโยงแนวความคิดของบุคคลทุกระดับในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมมติฐานของการวิจัย

ในส่วนของสมมติฐานของการวิจัยนี้ จะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเป็นการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อจริยธรรมทางธุรกิจที่ผู้บังคับบัญชาพึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติแตกต่างกันกับการให้ความสำคัญในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม
2. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
3. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง

ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ

4. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง

5. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ

6. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว

7. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับเพศ

8. ทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารอ้างอิง

การศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทจริยธรรมในองค์การของพนักงานระดับหัวหน้าที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีพนักงานเลขานุการสตรี ระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย จะอธิบายเนื้อหาเพื่อประกอบการเป็นเอกสารอ้างอิง เพื่อทำให้งาน วิจัยนี้มีความสมบูรณ์ดังต่อไปนี้

1. บทบาทจริยธรรมธุรกิจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม
 - 1.2 การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
 - 1.3 การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ
 - 1.4 การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง
 - 1.5 การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ
 - 1.6 การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว

- 1.7 การให้ความสำคัญกับเพศ
- 1.8 การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

1.1 การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม

ค่าจ้างเป็นผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานทั่วองค์กรทั้งระดับปฏิบัติ ระดับบริหาร ซึ่งเป็นการชดเชยผลงานของเขาที่ให้ความร่วมมือ เอาใจใส่ต่อการทำงาน ทুমเทก่าลังกายและสติปัญญาช่วยทำงานทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้โดยมีกำไร (Henderson, 2000)

ทฤษฎีที่สามารถประยุกต์ใช้ในแง่ให้พนักงานระดับหัวหน้าเป็นทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (The Porter-Lawler Expectancy Theory of Motivation) กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ถ้าผลตอบแทนที่เป็นวัตถุเหมาะสมกับการที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เกิดความพึงพอใจและตั้งใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันการที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน (ชงชัย สันติวงศ์, 2547) ความยุติธรรมที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างที่พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความกังวลใจ

1.2 การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวของพนักงาน ที่จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและความพอใจในการทำงาน ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความปลอดภัยและเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีอัตราการเจ็บป่วยที่ลดลง ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพนักงานระดับปฏิบัติการลดน้อยลง (Duniam, 1972) ในลักษณะสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยสามารถนำเอาทฤษฎีหรือแนวความคิดที่สามารถนำมาบริหาร ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) ชั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือทฤษฎีปัจจัยอนามัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวถึง

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สามารถทำให้พนักงานหรือคนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ชงชัย สันติวงศ์, 2541)

1.3 การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ

ภัทรกิตต์ เนตินิยม (2540) กล่าวว่า คุณค่าของงาน หมายถึง สาระและรายละเอียดของงานที่มีความสำคัญในอันที่จะผลักดันและส่งเสริมหลีกเลี่ยงหรือเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จคุณค่าของงานที่ทำถึงแม้ว่าจะมีเนื้อหาและสาระที่ไม่มากนัก แต่บางครั้งอาจจะทำให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณค่าของงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่หัวหน้างานอาจจะพิจารณาว่ามีคุณค่าน้อยกว่าของตนเอง ซึ่งผู้บริหารที่ดีหรือหัวหน้างานที่ดีควรจะให้ค่าสำคัญไม่ว่าคุณค่าของงานนั้นจะเป็นของใคร โดยปราศจากการเพิกเฉย หรือการขาดความสนใจในคุณค่าของงานในระดับที่ต่ำกว่าตนเอง ซึ่งอาจจะส่งผลให้คุณค่าของงานที่ทำโดยรวมลดปริมาณและคุณภาพลง

คุณค่าของงานที่ทำมีแนวทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้ เช่น ทฤษฎีของเฮอซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานการยกย่องจากผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงานที่ทำ เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเต็มใจร่วมมือในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน และสามารถดำรงอยู่ได้ในธุรกิจ (ชงชัย สันติวงศ์, 2541)

1.4 การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง หมายถึง การที่มีทัศนคติและความคิดที่แตกต่างกันของบุคคล 2 ฝ่าย หมายถึง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมักจะก่อให้เกิดความเสียหาย และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงานร่วมกันในเรื่องเกี่ยวกับการขาดขวัญและกำลังใจ จะเห็นได้จากพนักงานระดับหัวหน้าจะมีอำนาจในการบังคับให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลต่อการต่อต้านรวมไปถึงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นตามมา พนักงานระดับหัวหน้ามักจะใช้

กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งแบบชนะแพ้ โดยที่พนักงานระดับหัวหน้าจะเป็นฝ่ายชนะ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจะเป็นฝ่ายแพ้ (Lee, 1993)

แต่ทั้งนี้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่ดีควรจะ มีลักษณะที่ทุกฝ่ายควรชนะ ซึ่งจะส่งผลต่ออุปสรรคและ ปัญหาวิกฤตไปพร้อมกันได้ นั่นหมายถึงองค์การประสบความสำเร็จ

1.5 การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ

สิทธิและเสรีภาพในการทำงานของพนักงานควร จะได้รับการพิจารณาเอาใจใส่จากพนักงานระดับหัวหน้า ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาในสิทธิและเสรีภาพของพนักงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการมักถูกรีดรอน และ ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากองค์การไม่ต้องการสูญเสียผลประโยชน์บาง ประการที่เกิดจากการที่องค์การจะส่งให้สิทธิและเสรีภาพแก่พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานปฏิบัติการในเรื่องต่างๆ ที่ พึงจะได้รับตามกฎหมายโดยอาจจะมีการหลีกเลี่ยง และ เพิกเฉยเพื่อผลประโยชน์ขององค์การเพียงฝ่ายเดียว

1.6 การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว

ความเป็นส่วนตัวของพนักงานเป็นบทบาทที่ องค์การ บริษัทต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นส่วนตัวของพนักงานเพศหญิง ที่มักจะ ไม่ได้รับความเอาใจใส่เท่าที่ควรในเรื่องของความเป็นส่วนตัว (Hicks 1972) ตามที่ Dess และ Alex (1993) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ทำให้ความเป็นส่วนตัวของพนักงานเพศหญิงมี ระดับที่ลดลงเกิดขึ้น เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. พนักงานเพศหญิงยังขาดการแสดงบทบาท ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเท่าที่ควร อาจจะด้วย สาเหตุที่โดนกีดกันหรือขาดการเอาใจใส่เท่าที่ควร
 2. การก้าวท้าวในงานของพนักงานเพศหญิง
 3. การไม่เข้าใจและไว้วางใจพนักงานเพศหญิง ในงานที่มอบหมายให้ไปทำ
 4. การกลัวการสูญเสียอำนาจจากการที่พนักงาน เพศหญิงมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น
- ทั้งนี้ Mons (1982) กล่าวเสริมว่า การที่จะทำให้ พนักงานเพศชายก้าวท้าวความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

เพศหญิงให้น้อยลง พนักงานเพศหญิงควรจะมีการกำหนด เป้าหมายดังต่อไปนี้

1. มีความชัดเจนและแสดงถึงวิสัยทัศน์ที่ชาญฉลาด
2. เป้าหมายเหล่านั้นจะต้องถูกเขียนขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อที่จะทำให้เพิ่มศักยภาพของ ความน่าเชื่อถือ
3. จะต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ ทั้งใน ส่วนของคุณภาพและปริมาณ

1.7 การให้ความสำคัญกับเพศ

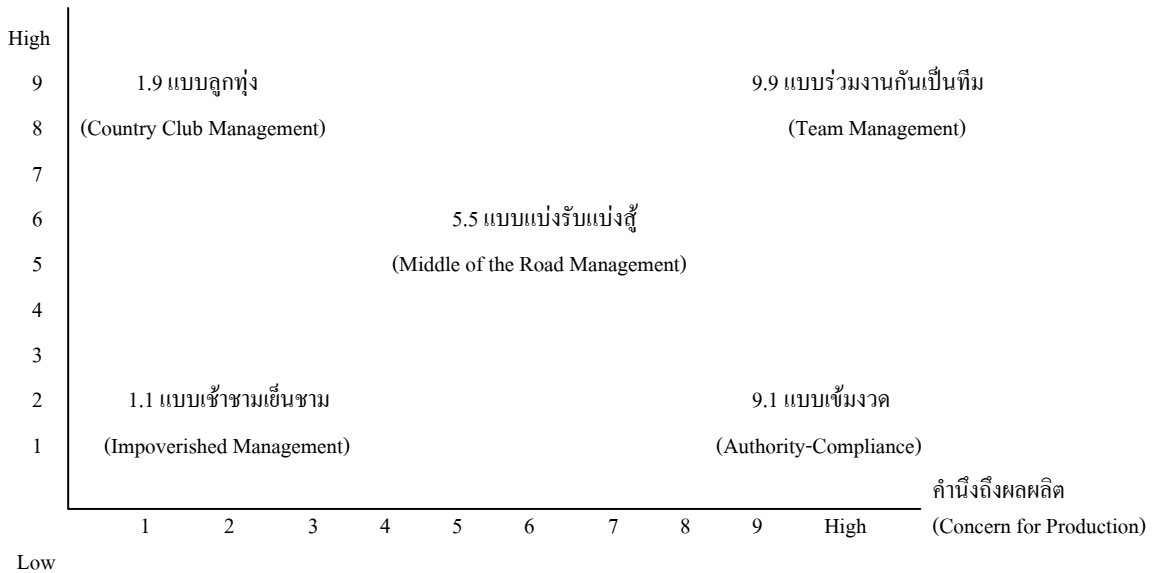
ความสำคัญเรื่องเพศ หมายถึง การให้ความสำคัญ กับสถานภาพของพนักงานที่อาจจะมีเพศที่แตกต่างกัน ซึ่ง จะต้องให้ความเคารพในความเป็นเพศมากกว่าการถือเรื่อง เพศเป็นจุดด้อยในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าที่เป็นเพศชาย ควรจะให้ความสำคัญกับพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่เป็นเพศหญิงมากกว่าการขาดความสนใจและ ให้ความสำคัญที่น้อยกว่า ทั้งนี้ลักษณะของงานที่ทำงานจะมีความเหมาะสมกับเพศที่แตกต่างกันก็ได้ โดยเฉพาะพนักงาน เพศหญิงจะมีความถนัดในเรื่องเกี่ยวกับการจดจำและการเขียนที่ดีกว่าพนักงานเพศชาย (Zachary, 1994)

1.8 การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

การไม่แบ่งแยกของกลุ่ม หมายถึง การทำงาน ร่วมกันโดยปราศจากความอคติระหว่างบุคคลในกลุ่ม การ ทำงานเป็นทีมที่ดีมักจะให้ความสำคัญกับการที่ทุกๆ คน มี บทบาทที่ขอบเขตที่ตนเองรับผิดชอบเวลาปฏิบัติงานได้ เสมอเพื่อน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของทีมงานที่ตนเองได้ สังกัดอยู่ ธนิกานต์ มาฆะศิรินันท์ และกานต์สุดา มาฆะ-ศิรินันท์ (2542) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีพนักงาน ระดับหัวหน้า ควรจะเป็นคนที่ชี้แนวทางตลอดทั้งเป็นผู้ แนะนำการทำงานร่วมกันมากกว่าการที่เพิกเฉย หรือให้ ทีมงานทำงานโดยปราศจากหัวหน้าทีม ซึ่งจะส่งผลให้ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มทำงานแบ่งแยกและมี อคติซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีหัวหน้าทีมที่ดี ก็ควรจะให้ให้ความสำคัญกับสมรรถ ภาพในทีมงานของตนเอง ควรให้ความเคารพนับถือและ

คุณค่าของพนักงานทุกคนในทีมงาน ไม่ว่าจะมิสถานะ หรือ ตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม เพราะการที่พนักงานระดับปฏิบัติการทุกๆ คน ที่เข้าเป็นทีมงานด้วยกัน ย่อมมีบทบาท และหน้าที่สำคัญกันทุกๆ คน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อม จะก่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น สามารถฝ่าฟันอุปสรรคไป

ได้อย่างราบรื่น ชงชัย สันติวงศ์ (2541) กล่าวว่า แนวทฤษฎี ที่จะนำเสนอในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะไม่แบ่งแยกของกลุ่ม (Managerial Grid) ซึ่งกล่าวถึงการทำงานในลักษณะดังนี้



ที่มา: สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, 2545. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: แผนกค้ำและคำสอน มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. หน้า 87.

ซึ่งจะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับการร่วมงาน เป็นทีมในทฤษฎี (Managerial Grid) ย่อมส่งผลให้การทำงาน ประสบความสำเร็จสูงสุด เนื่องจากให้ความสำคัญในแง่ของผลผลิตและคนอย่างเต็มที่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย

สำหรับการศึกษานี้จะทำการสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ในเรื่องเกี่ยวกับบทบาท จริยธรรมทางธุรกิจที่ได้รับจากหัวหน้างาน ขณะที่ทำงานร่วมกันโดยพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ จะนำมาจากหนังสือ The Secretary: WSAT Yearbook 2001-2002 (2002) ซึ่งมีจำนวนเลขานุการทั้งหมด 400 คน ซึ่งจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้

สำหรับเหตุผลของการเลือกใช้พนักงานเลขานุการ สตรีระดับปฏิบัติการ เนื่องจากการศึกษาของ ทองใบ โชติธรรมบัตติ (2541) พบว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการมักจะได้รับความยุติธรรม ตลอดทั้งเสรีภาพและผลประโยชน์ที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2. วิธีการดำเนินงานวิจัย

สำหรับวิธีการดำเนินงานวิจัย อธิบายได้ดังนี้ คือ

2.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะออกแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามกับพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีรายชื่ออยู่ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการให้ระดับความสำคัญกับ จริยธรรมทางธุรกิจ โดยรายชื่อของพนักงานเลขานุการ สตรีระดับปฏิบัติการจะมาจาก The Secretary: WSAT Yearbook 2001-2002 (2002)

โดยลักษณะของคำถามจะสอบถามประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม

2. การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

3. การให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ

4. การให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง

5. การให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ

6. การให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว

7. การให้ความสำคัญกับเพศ

8. การให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน

2.2 แหล่งข้อมูล

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลแบบปฐมภูมิ โดยการสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการเลขานุการสตรีโดยตรง ทั้งนี้การสอบถามจะขอความร่วมมือจากนายกสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย เพื่อจะได้นำเสนอหัวข้อการวิจัยพร้อมทั้งคำถามที่จะสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจ รวมถึงการที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ที่ได้สอบถามกับพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการจากตำรา เอกสาร วารสาร และสิ่งพิมพ์อื่นๆ เพื่อประกอบการอธิบายและให้ข้อมูลที่ทำการวิเคราะห์มีความชัดเจนและถูกต้อง

2.3 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ใน 2 ลักษณะ

2.3.1 การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยรายงานผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3.2 การทดสอบในเรื่องความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการต่อจริยธรรมทางธุรกิจที่ผู้บังคับบัญชาพึงมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกัน จะใช้วิธีการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ Post Hoc Tests Multiple Comparison ด้วยวิธีของ Scheffe

การทดสอบค่าทางสถิติทุกค่าจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สมมติฐานของการวิจัยนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม

สมมติฐานที่ 2: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

สมมติฐานที่ 3: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำ

สมมติฐานที่ 4: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้ง

สมมติฐานที่ 5: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพ

สมมติฐานที่ 6: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว

สมมติฐานที่ 7: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความแตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญกับเพศ

สมมติฐานที่ 8: เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน
เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการที่มีความ
แตกต่างกันในสมาคมเลขานุการสตรีแห่ง
ประเทศไทย มีทัศนคติที่แตกต่างกัน
ในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของ
กลุ่มคน

สมมติฐานทั้ง 8 ข้อข้างต้น จะทดสอบที่ระดับนัย
สำคัญทางสถิติ 0.05

2.4 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลของงานวิจัยเรื่อง บทบาทจริย-
ธรรมในองค์กรของพนักงานระดับหัวหน้า ที่มีต่อพนักงาน
ระดับปฏิบัติการจะสรุปผลตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานที่ 1: พนักงานเลขานุการสตรี
ระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับค่าจ้างและ
ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงาน
เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการ
สตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของอายุที่มีความแตกต่างกัน โดยมี
รายละเอียดดังนี้

1.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

2. สมมติฐานที่ 2: พนักงานเลขานุการสตรีระดับ
ปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มี
อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานใน
องค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงาน
เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรี
แห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานที่ปลอดภัย ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน
ยกเว้นในเรื่องของอายุที่มีความแตกต่างกัน โดยมีราย
ละเอียดดังนี้

2.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

และในเรื่องของระยะเวลาการทำงานใน
องค์กรที่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่ำกว่า
5 ปี กับระยะเวลาการทำงานในองค์กร 10 ปี ขึ้นไป

2.3 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 5-10 ปี
กับระยะเวลาการทำงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป

3. สมมติฐานที่ 3: พนักงานเลขานุการสตรี
ระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย
ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน
ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำแตก
ต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงาน
เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ในสมาคมเลขานุการ
สตรีแห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำใน
ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ในเรื่องของ
อายุที่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

3.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

3.3 อายุ 30-39 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

4. สมมติฐานที่ 4: พนักงานเลขานุการสตรี
ระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรม
ธุรกิจ ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้งแตก
ต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงาน
เลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ในสมาคมเลขานุการ
สตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ
ในองค์กร ในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้งในระดับ
นัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของอายุที่มี
ความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

4.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

4.3 อายุ 30-39 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

5. สมมติฐานที่ 5: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน

6. สมมติฐานที่ 6: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัวแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัว ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี

6.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี

และในเรื่องของระดับรายได้ที่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.3 ระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับระดับรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

6.4 ระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท กับระดับรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

7. สมมติฐานที่ 7: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับเพศแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับเพศในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน

8. สมมติฐานที่ 8: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคนแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคน ในระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของอายุที่มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

8.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

8.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

บทสรุป

บทสรุปของงานวิจัยนี้จะประกอบด้วยผลของการวิจัยกับวรรณกรรมปริทัศน์ และการนำผลของการวิจัยไปใช้

ผลของการวิจัยกับวรรณกรรมปริทัศน์ มีสาระสำคัญตามแนวทางสมมติฐาน ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับค่าจ้าง และผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ การที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน พิจารณาว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับค่าจ้าง และผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม อาจจะสืบเนื่องมาจากกรณีที่

พนักงานเหล่านั้น มีความคิดว่าตนเองได้รับความยุติธรรมเพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ความยุติธรรมในที่นี้คือ ความสมดุลของสัดส่วนที่เกิดจากสิ่งที่เขามอบให้องค์การกับสิ่งที่เขาได้รับการตอบแทนจากองค์การ ความยุติธรรมในเรื่องค่าจ้างหรือเงินเดือน ควรจะให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ถ้าองค์การมีการกำหนดอัตราค่าจ้างด้วยความยุติธรรมก็จะทำให้คนงานและพนักงานพอใจ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานปฏิบัติการที่จะต้องอาศัยใช้เงินในการดำรงชีวิตของตนเอง (สมภพ โรจนพันธ์, 2537) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Milkovich และ Newman (1987) ที่กล่าวว่าในงานแต่ละตำแหน่งจะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเจาะจงไว้ในใบกำหนดหน้าที่พรรณนาการทำงาน (Job Description) ดังนั้น ในการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานเมื่อเริ่มการจ้างงานนั้น ควรยึดหลักความเสมอภาคในการให้ค่าตอบแทนภายในองค์การ คือ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ดำเนินการให้อยู่ในความถูกต้องตามกฎหมาย และหลีกเลี่ยงแนวทางวิชาการสมัยใหม่ โดยให้มีความยุติธรรมและเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกคนด้วย

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นในประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจขององค์การ ในการให้ความสำคัญกับค่าจ้างและผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมแตกต่างกัน ในรายชื่อดังต่อไปนี้

1.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 30-39 ปี มักจะคิดว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมจากค่าจ้าง และผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม อาจจะสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อย มักจะเป็นพนักงานที่เพิ่งได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ค่าจ้างแรงงานซึ่งอยู่ในระยะเริ่มงานซึ่งอาจจะไม่สูงตามความคาดหวังของตนเอง ดังนั้น ทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการอธิบายชี้แจงเหตุผลให้ลูกจ้างได้รับรู้เข้าใจและยอมรับว่ายุติธรรม

2. สมมติฐานที่ 2: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจขององค์การในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ การที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน พิจารณาว่าไม่มีความแตกต่างกัน ในบทบาทจริยธรรมธุรกิจขององค์การ ในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน โดยปกติแล้วพนักงานโดยทั่วไปมักจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกรับรองและเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นในประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจขององค์การในการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกันในรายชื่อ ดังต่อไปนี้

2.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

2.2 ระยะเวลาการทำงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป

2.3 ระยะเวลาการทำงานในองค์การ 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การต่ำกว่า 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์การ 5-10 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มักจะไม่เห็นความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพราะมีความเห็นว่าความปลอดภัยในการทำงานขึ้นอยู่กับกรรม หรือชะตากรรมของคน ถึงจะป้องกันอย่างไร อุบัติเหตุก็เกิด หรือถ้าหัวหน้างานมีทัศนคติว่าอุบัติเหตุเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้

จะต้องเกิดขึ้นไม่ช้าก็เร็ว ความคิดเช่นนี้เป็นสิ่งไม่ถูกต้อง Dichter (1987) กล่าวว่า การสร้างความปลอดภัยในการทำงานก็เพื่อป้องกันการสูญเสียอันอาจเกิดกับงานขององค์กร ขณะเดียวกันก็ป้องกันไม่ให้พนักงานขององค์กรบาดเจ็บ หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน การสร้างความปลอดภัยจะต้องกระทำในวงกว้าง เริ่มตั้งแต่การมีนโยบายที่ชัดเจน

3. สมมติฐานที่ 3: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ ความพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นพนักงานระดับปฏิบัติการประสบความสำเร็จในการทำงานได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้ร่วมงาน ตลอดจนความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เต็มใจร่วมมือในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน และสามารถดำรงอยู่ได้ในธุรกิจ

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นในประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ ในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับคุณค่าของงานที่ทำแตกต่างกันในรายกลุ่ม ดังต่อไปนี้

- 3.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี
- 3.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 40 ปีขึ้นไป
- 3.3 อายุ 30-39 ปี กับ 40 ปีขึ้นไป

จากผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 3 สรุปได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ เนื่องจากอายุที่ต่างกัน มักเห็นคุณค่าของงานที่ทำต่างกัน เพราะเลขานุการสตรี ระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ และทักษะในการทำงานมากกว่า กล่าวได้ว่าเป็นมือขวาหรือแขนเพิ่มพิเศษของผู้บริหาร เป็นผู้เชื่อมโยงหรือตัวต่อเนื่อระหว่างผู้บริหารกับบุคคลอื่นภายในและภายนอกองค์กร มีความตั้งใจดีและจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ เลขานุการเป็นทั้ง

ผู้ช่วยและเปรียบเสมือนแขนขวาของนายจ้าง จึงทำให้มองเห็นชัดว่า ทั้งสองฝ่ายจะต้องเกื้อกูลระหว่างกัน ต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้าหน่วยงานมีการบริหารงานโดยระบบคุณความดี (Merit System) นายจ้างย่อมหาทางส่งเสริมให้เลขานุการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) มิเพียงจะเกิดความสัมฤทธิ์เฉพาะฝ่ายเลขานุการเท่านั้น แต่ยังส่งผลถึงธุรกิจของนายจ้างและถือเป็นเป้าหมายที่นายจ้างทุกคนต้องการ

4. สมมติฐานที่ 4: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 4 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบร่วมกันกับพนักงานคนอื่นๆ เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการภายใต้กฎเกณฑ์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ถ้าทุกฝ่ายยอมรับกฎเกณฑ์นั้น ความพยายามที่จะรักษาความคงอยู่ร่วมกันเอาไว้ให้ได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สร้างเสริมความพอใจร่วมกันและยอมรับวิธีการแก้ความขัดแย้งที่ทุกฝ่ายนำมาเอามาใช้ ซึ่งถ้าได้ผลดีก็จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม ความขัดแย้งนั้นก็จะเป็นสิ่งสร้างสรรค์นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในองค์กรในการให้ความสำคัญกับความขัดแย้งแตกต่างกันในรายกลุ่มดังต่อไปนี้

- 4.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี
- 4.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ 40 ปีขึ้นไป
- 4.3 อายุ 30-39 ปี กับ 40 ปีขึ้นไป

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 4 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ โดยธรรมชาติของคนที่มีอายุต่างกัน มักจะมีความคิดเห็นที่ต่างกัน เนื่องจากความคิดเห็นของคนมีรากฐานมาจากประสบการณ์ บุคลิก

ภาพทัศนคติ ความสนใจ จุดหมายของชีวิต ค่านิยม และอุดมการณ์ที่ชัดเจนแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายตลอดทั้งทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากการศึกษาของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) พบว่า ความขัดแย้งจะเกิดขึ้น เมื่อผลของการกระทำอะไรก็ตามของฝ่ายหนึ่ง ไปกระทบกระเทือนฝ่ายตรงข้าม

5. สมมติฐานที่ 5: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจ ในองค์กรในการให้ความสำคัญกับสิทธิและเสรีภาพไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 5 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ มีความคิดว่าตนเองควรได้รับการยอมรับจากนายจ้างที่จะมีสิทธิและเสรีภาพในการกระทำ หรือไม่กระทำกิจกรรมบางประการที่เกี่ยวข้องกับองค์การธุรกิจได้ อย่างไรก็ตาม การว่าจ้างได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การจ้างงานมีลักษณะที่มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการว่าจ้างถูกจ้างที่ทำงานในสำนักงาน และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการให้ความสำคัญคุ้มครองด้านสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น และมีแนวโน้มที่ถูกจ้างจะเข้าใจในสิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น อันนำไปสู่การเรียกร้องและปกป้องสิ่งที่ตนพึงได้รับอย่างเป็นระบบ

6. สมมติฐานที่ 6: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 6 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานในองค์กรโดยทั่วไป มักจะต้องการความเป็นส่วนตัวในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ต้องการให้ผู้อื่นเข้าไปก้าวกาลในเรื่องส่วนตัว จนในบางครั้งอาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ทำให้ความเป็นส่วนตัวของพนักงานเพศหญิงมีระดับที่ลดลงเกิดขึ้นเนื่องจาก

1. พนักงานเพศหญิงยังขาดการแสดงบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารเท่าที่ควร อาจจะช่วยสาเหตุที่โดนกดดันหรือขาดการเอาใจใส่เท่าที่ควร

2. การก้าวถอยในงานของพนักงานเพศหญิง

3. การไม่เข้าใจและไว้วางใจพนักงานเพศหญิง ในงานที่มอบหมายให้ไปทำ

4. การกลัวการสูญเสียอำนาจจากการที่พนักงานเพศหญิงมีบทบาทในการบริหารมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษา ระดับรายได้ แตกต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนตัวแตกต่างกัน ในรายชื่อดังต่อไปนี้

6.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี

6.2 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี

6.3 ระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับระดับรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

6.4 ระดับรายได้ 20,000-30,000 บาท กับระดับรายได้ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 6 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ โดยภาพรวมของการทำงานร่วมกันในองค์กร ทุกคนต้องปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง และอาจจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น จะต้องรู้จักการบริหารความสัมพันธ์ โดยที่ให้ตนเองมีบทบาทที่เติมเต็มกับพนักงานเพศชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของ การแสดงภาวะผู้นำระหว่างมีการสนทนา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงบริหาร นอกจากนี้การที่พนักงานเพศหญิงจะต้องมีแนวทางในการที่จะทำให้อัตลักษณ์ของตนเองมีความเด่นชัด และทำให้พนักงานเพศชายเข้ามามีบทบาทในความเป็นส่วนตัว ในเรื่องของ การบริหารให้น้อยที่สุด

7. สมมติฐานที่ 7: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาททจริยธรรมธุรกิจในการให้ความสำคัญกับเพศไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 7 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นต้องกันว่าองค์การต้องให้ความสำคัญในความเป็นเพศมากกว่าการถือเพศเป็นจุดด้อยในการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับหัวหน้าที่เป็นเพศชาย ควรจะให้ความสำคัญกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้ลักษณะของงานที่ทำงานอาจมีความเหมาะสมกับเพศที่แตกต่างกันก็ได้ โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิงจะมีความถนัดในเรื่องเกี่ยวกับการจดจำและการเขียนที่ดีกว่าพนักงานเพศชาย (Zachary, 1994)

8. สมมติฐานที่ 8: พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการทำงานในองค์การแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์การในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคนไม่แตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 8 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการ มีความคิดว่าการทำงานร่วมกันโดยปราศจากความอคติระหว่างบุคคลในกลุ่ม ซึ่งโดยปกติเลขานุการจะทำหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของทีมงาน

ชนิกานต์ มาฆะสิรานนท์ และกานต์สุดา มาฆะสิรานนท์ (2542) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีพนักงานระดับหัวหน้า ควรจะเป็นคนที่ชี้แนวทาง ตลอดทั้งเป็นผู้แนะนำการทำงานร่วมกันมากกว่าการที่เพิกเฉย หรือให้ทีมงานทำงานโดยปราศจากหัวหน้าทีม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มทำงานแบ่งแยกและมีอคติซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีหัวหน้าทีมที่ดี ก็ควรจะให้ให้ความสำคัญกับสมรรถภาพในทีมงานของตนเอง ควรให้ความสำคัญกับนับถือ และคุณค่าของพนักงานทุกคนในทีมงาน ไม่ว่าจะมีส่วนนะ หรือตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม เพราะการที่พนักงานระดับปฏิบัติการทุกๆ คน ที่เข้าเป็นทีมงานด้วยกัน ย่อมมีบทบาทและหน้าที่สำคัญกันทุกๆ คน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมจะก่อให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น สามารถฝ่าฟันอุปสรรคไปได้ด้วยดี

อย่างไรก็ตาม ยกเว้นประเด็นที่พนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทจริยธรรมธุรกิจ ในองค์การ ในการให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยกของกลุ่มคนแตกต่างกัน ในรายชื่อดังต่อไปนี้

8.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี

8.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป

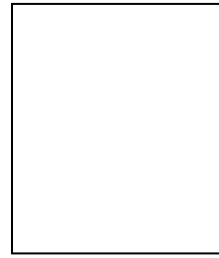
ผลของการทดสอบสมมติฐานที่ 8 สามารถอธิบายได้ตามลักษณะของวรรณกรรมปริทัศน์ กล่าวคือ ธรรมชาติของคนที่มีอายุแตกต่างกัน มักจะมีการแบ่งแยกกลุ่มตามอายุ อาจจะเป็นเพราะความสัมพันธ์ทางด้านส่วนตัว ซึ่งมาจากการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เนื่องจากมาจากความสัมพันธ์ทางสังคม เนื่องจากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม ไม่ได้ถูกกำหนดหรือจัดทำขึ้น แต่เกิดขึ้นเองและเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้น เนื่องจากความต้องการส่วนบุคคล โดยเฉพาะความต้องการทางด้านสังคม (Torrington and Laura, 1987) กลุ่มที่สร้างขึ้นตามลักษณะการปฏิบัติงานนี้ จัดว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นเอง ระบบก็มีความสำคัญต่อการดำเนินงานมาก หากระบบนี้สามารถเข้ากันได้โดยไม่ขัดแย้งกับระบบที่จัดทำขึ้น การทำงานของกลุ่มก็จะเร็ว

บรรณานุกรม

- ชนิกานต์ มาฆะสิรานนท์ และกานต์สุดา มาฆะสิรานนท์. 2544. **คู่มือสำหรับหัวหน้างานยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊กส์.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช และสุภาวดี วิหะยะประพันธ์. 2544. **คู่มือสำหรับหัวหน้างานยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์ เน็ทบุ๊กส์
- ทองใบ โชติสมบัติ. 2541. **คู่มือปฏิบัติการเลขานุการ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ภัทรกิติดี เนตินิยม. 2540. **การบริหารภายใต้ศูนย์รับผิดชอบ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ไอ โอ บี คอนเตอร์เทรครี ซอสเซส จำกัด.

- วิเชียร ชูติมาเทวินทร์ และจงกลณี ชูติมาเทวินทร์. 2542. **สมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: U-Net Executive Higher Learning.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2541. **ยอดหัวหน้างาน.** กรุงเทพมหานคร: TPA Publishing.
- Blake, R. R.; Shepard, H. A.; and Mouton, J. S. (1964). **Managing Intergroup Conflict in Industry.** Houston: Gulf.
- Cooke, R. A. (1988). **Ethics in Business: A Perspective.** New York: Arthur Anderson and Co.
- Duncan, R. B. (1972). "Characteristics of Organizational Environments and Perceived In Uncertainty," **Administrative Science Quarterly** 17, 3: p. 320.
- Henderson, R. I. (2000). **Compensation Management in a Knowledge-Based World.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (1955). **Organizational Behavior.** New York: Mc Graw-Hill.
- Lee, Y. D. (1993). "Managing Workplace Conflict," **Management Review**, 6:p. 57.
- Martocchio, J. J. (2001). **Strategic Compensation.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Tiffit, S. E. (1994). "Bord Gains," **Working Woman** 2: p. 37-39.
- Yukl, G., and Tracey, J. B. (1992). "Consequences of Influence Tactics Used with Subordinates, Peers, and the Boss," **Journal of Applied Psychology**, 77, 4: pp. 525-535.
- Zachary, G. P. (1994). "Higher-Tech. Culture Still Impeded Women," **The Wall Street Journal** 3, 18: B1.

บรรณานุกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของบรรณานุกรมทั้งหมด ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นได้จากสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท



อาจารย์รพีพรรณ จัตรีเลิศยศ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และการบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ได้แก่ การศึกษาบทบาทและจริยธรรมธุรกิจในองค์กรของพนักงานในระดับหัวหน้าที่มีต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีของพนักงานเลขานุการสตรีระดับปฏิบัติการในสมาคมเลขานุการสตรีแห่งประเทศไทย ประเภทตำราและเอกสารประกอบการสอน ได้แก่ จริยธรรมธุรกิจ ประเภทบทความ ได้แก่ ทิศทางของยุทธศาสตร์ธุรกิจไทยในอนาคต