

## ความฉลาดทางจริยธรรม และ อธิปไตย 4 ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน

### Moral Quotient and Four Basis of Accomplishment to Predict Employee Work Success

ปริยากรณ์ มนามัยน้อย<sup>1\*</sup> เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์<sup>2</sup> และ ราชนันท์ บุญธิมา<sup>3</sup>

Preyaporn Manamainoi<sup>1\*</sup> Benjawan Boonyaprapun<sup>2</sup> and Rachan Boontima<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ 10800

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ 10800

<sup>3</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เขตสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ กรุงเทพฯ 10110

<sup>1\*</sup>Master student Master of Arts Faculty of Applied Art Department of Humanities King Mongkut's University of Technology North  
Bangkok Bangkok 10800

<sup>2</sup>Thesis Advisor Master of Arts Faculty of Applied Art Department of Humanities King Mongkut's University of Technology North  
Bangkok Bangkok 10800

<sup>3</sup>Co-advisor Srinakharinwirot University Sukhumvit Wattana Bangkok 10110

\*Corresponding author, E-mail: Seaskysmilemountain@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางจริยธรรมและอธิปไตย 4 ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางจริยธรรม อธิปไตย 4 และความสำเร็จในงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความสำเร็จในงานของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอธิปไตย 4 กับความสำเร็จในงาน 4) เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานด้วยความฉลาดทางจริยธรรมและอธิปไตย 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยแบ่งตามสายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พนักงานสายสำนักงาน พนักงานสายวิศวกรรม และพนักงานสายช่างเทคนิค รวมทั้งสิ้น 355 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 72.82 ส่วนอธิปไตย 4 ในการทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 74.60 และ ความสำเร็จในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 80.77 2) ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน ( $r=.484$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p=0.000$ ) 3) อธิปไตย 4 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานของพนักงาน พนักงาน ( $r=.619$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p=0.000$ ) 4) อธิปไตย 4 ด้านวิมิงสา และ ด้านฉันทะ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานได้โดยมีอำนาจในการ

พยากรณ์ได้ร้อยละ 42 โดยงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์กับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอด จัดกิจกรรมหรือจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีของ พนักงานในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในงานของพนักงานเอง และส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร

**คำสำคัญ:** ความฉลาดทางจริยธรรม อิทธิบาท 4 ความสำเร็จในงาน

### Abstract

The objectives of this study, a correlation research, were: 1) to study the levels of moral quotient, four paths of accomplishment and employee work success, 2) to study the relationship between moral quotient and employee work success, 3) to study the relationship between four paths of accomplishment and employee work success and 4) to predict employee work success from moral quotient and four paths of accomplishment. The samples of this study were 355 employees in the electronics manufacturing plant from 3 work fields (Office, Engineering, and Technician). This study used questionnaires and the collected data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of this study revealed that: 1) the moral quotient of the employees were high, at 72.82 percent, the four paths of accomplishment of the employees were high, at 74.6 percent and employees work success were moderate, at 80.77 percent., 2) the moral quotient was positively correlated to the employees work success at 0.001 level of statistical significance. ( $r=0.484$ ), 3) the four paths of accomplishment were positively correlated to the employees work success at 0.001 level of statistical significance ( $r=0.619$ ). Finally, the investigation and aspiration parts of the four paths of accomplishment predicted the success of the employees at work to be 42 percent. This research is useful to human resources in bringing the research results for further development of events or ethics of the employees to encourage love and unity among the employees in the organization which will affect the success of self-employment and contribute to the advancement of the organization.

**Keywords:** moral quotient, four path of accomplishment, employee work success

### 1. บทนำ

บุคคลส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าผู้ที่มีระดับความสามารถทางสติปัญญาสูงจะประสบความสำเร็จในการเรียนสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งที่ดีและมีความสำคัญต่อองค์กรได้ทั้งนี้เพราะความสามารถทางสติปัญญาสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ได้

Coles (1997) กล่าวถึง ความฉลาดทางจริยธรรมว่า ความฉลาดทางจริยธรรมคือความสามารถที่รู้สิ่งที่ถูกต้องจากสิ่งที่ผิด และปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม ความฉลาดทางจริยธรรมเป็นเรื่องที่ขี้ใหม่และมีการศึกษาน้อยกว่าการสร้างองค์ความรู้ ด้านความฉลาดทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ แต่ก็มีความเป็นไปได้มากที่จะพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม

และการเรียนรู้ ในสังคมปัจจุบันผู้ที่มีความสามารถทางสติปัญญาอยู่ในระดับสูงไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพ (career success) หรือความสำเร็จในชีวิต (life success) เสมอไป (วิระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์, 2542) Gattiker and Larwood (1986 อ้างถึงในอัญชลี, 2549) ได้เสนอองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานไว้ 4 ด้าน คือด้านบทบาทการทำงาน (work role success) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal success) ด้านการเงิน (financial success) และด้านความก้าวหน้าในงาน (hierarchical success) ความฉลาดทางด้านจริยธรรมหรือ MQ เป็นสิ่งที่สังคมยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเท่าที่ควร ซึ่งจริง ๆ แล้วในยุคปัจจุบันที่สังคมมีทั้งความวุ่นวายและปัญหาความไม่สงบสุข ต้องยอมรับว่าส่วนหนึ่งเกิดจากจริยธรรมในจิตใจของคนเรานั้นเริ่มถดถอยลง อาจเพราะต้องการคืนรนต่อผู้เพื่อให้อยู่รอดจนลืมนึกถึงการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กันและกัน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่าสังคมทุกวันนี้นิยมยกย่องคนเก่ง คนกล้า จนลืมนึกไปว่าการเป็นคนเก่งอย่างเดียวนั้นไม่พอ แต่ต้องเป็นคนดีด้วย เพราะความเป็นคนดีมีจริยธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างให้สังคมร่มเย็นเป็นสุข (สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว, 2552) ซึ่งการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นความหมายของการพัฒนาที่แท้จริง เนื่องจากทุกภาคส่วนของสังคมมนุษย์จำเป็นต้องมีคุณธรรมกำกับอยู่ สังคมที่ปราศจากคุณธรรมจะเสื่อมสลาย บุคคลจะประสบความสำเร็จในงานได้ นอกจากจะมีความสามารถและมีจริยธรรมควบคู่กันแล้ว ยังอาจจะต้องมีธรรมะในการทำงานเพื่อเป็นเครื่องช่วยให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น แก้ว ชิตตะชบ (2550) ได้กล่าวไว้ในหนังสือพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ ฝ่ายเผยแผ่พระพุทธศาสนา กองพุทธศาสนศึกษา

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่า หลักธรรมส่งเสริมความขยันอดสาหะหมั่นเพียรคือหลักอริยบท 4 (ธรรมเป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ) คือ 1) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น 3) จิตตะ เอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น ไม่ว่างธุระ 4) วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลผู้ประพฤติไปสู่ความสำเร็จแห่งผลตามที่มุ่งหมาย (ศูนย์วิจัยเอแบคคนวัตกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ) ได้ทำการสำรวจสถานภาพคุณธรรมของประชาชนในสังคมไทย เมื่อ พ.ศ.2551 โดยสำรวจคุณธรรม 7 ด้าน ได้แก่ความมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสติสัมปชัญญะ จิตอาสา ความขยันหมั่นเพียร และความรักชาติ ของประชาชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ทั้งในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และ ภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ พบว่า กลุ่มเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าคะแนนคุณธรรมทั้ง 7 ด้าน ต่ำ ที่ สุด เมื่อ เทียบ กับ กลุ่ม อายุ อื่น ๆ (มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ศูนย์วิจัยเอแบคคนวัตกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ, 2551) ถึงแม้ว่าผลการสำรวจของศูนย์วิจัยเอแบคคนวัตกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ จะยังไม่เป็นที่ประจักษ์ว่ากลุ่มวัยทำงานจะมีคุณธรรมและจริยธรรมในระดับที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ๆ ก็ตาม จึงส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความฉลาดทางจริยธรรม โดยมุ่งเน้นมาที่กลุ่มวัยทำงานที่ต้องพบกับความกดดัน และการแก่งแย่งแข่งขันซึ่งมีสูงมากกว่าในกลุ่มเยาวชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งในสถานการณ์ทางสังคมก็ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางสติปัญญา (intelligent quotient) กับความฉลาดทางจริยธรรม (moral quotient) กล่าวคือ ประชาชนในกลุ่มวัยทำงานมีการพัฒนาตนเองให้มีความฉลาดทาง

สติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก ต่างก็มีความรู้ทางวิชาการสูงกว่าคนอื่นเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ในบางคนอาจทำให้ละเลยที่จะพัฒนาความฉลาดทางจริยธรรม (moral quotient) อาจนำมาซึ่งปัญหาในการทำงาน และผู้วิจัยพบว่าการศึกษาเรื่องความฉลาดทางจริยธรรม และอิทธิบาท 4 ยังไม่ปรากฏมากนักด้วยสาเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาศึกษาความฉลาดทางจริยธรรม และอิทธิบาท 4 ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน โดยนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนา ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในงานของพนักงาน เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางจริยธรรม อิทธิบาท 4 และ ความสำเร็จในงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความสำเร็จในงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับความสำเร็จในงานของพนักงาน
4. เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานด้วยความฉลาดทางจริยธรรม และอิทธิบาท 4

## 3. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) ที่มุ่งศึกษาการพยากรณ์ความฉลาดทางจริยธรรม และอิทธิบาท 4 ด้วย ความสำเร็จในงานของพนักงานประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท พูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ดีดี เค (ประเทศไทย) จำกัด มีพื้นที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีจำนวนประชากรทั้งหมด 3,090 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้

สูตรตามวิธีของ Yamane's ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน แบ่งตามสายงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ สายสำนักงาน สายวิศวกรรม และสายช่างเทคนิค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) จำนวน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย และไม่จริงเลย โดยข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ โดยข้อคำถามผ่านการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นก่อนทำการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.1 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2: อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3: ความฉลาดทางจริยธรรมกับอิทธิบาท 4 อย่างน้อยหนึ่งด้านที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานได้

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความฉลาดทางจริยธรรม จำนวน 32 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามอิทธิบาท 4 จำนวน 45 ข้อ และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในงาน จำนวน 43 ข้อ

### 3.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลความฉลาดทางจริยธรรม อิทธิบาท 4 และความสำเร็จในงานของพนักงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความสำเร็จในงานของพนักงานและใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับ ความสำเร็จในงานของพนักงานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้เพื่อพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน

### 4. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความฉลาดทางจริยธรรมและอิทธิบาท 4 ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของค่าความถี่และค่าร้อยละ พบว่าพนักงานมีความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานอยู่ในระดับใด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความฉลาดทางจริยธรรมในระดับสูง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ

72.82 เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางจริยธรรมในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$ )=3.94, SD = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความฉลาดทางจริยธรรมด้านการให้อภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ )=4.05, SD = 0.52) ผลการวิเคราะห์อิทธิบาท 4 ในรูปแบบของค่าความถี่และค่าร้อยละของพนักงานพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอิทธิบาท 4 ในการทำงานในระดับสูง จำนวน 291 คนคิดเป็นร้อยละ 74.60 เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับอิทธิบาท 4 ในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานมีระดับอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$ ) = 3.96, SD = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบุคลากรมีระดับอิทธิบาท 4 ในทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ ) = 4.18, SD = 0.51) ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในงานของพนักงานในรูปแบบของค่าความถี่และค่าร้อยละพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสำเร็จในงานในระดับปานกลาง จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในงานในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า พนักงานมีระดับความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}$ ) = 3.38, SD = 0.41) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีระดับความสำเร็จในงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสามารถความสำเร็จในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x}$ ) = 3.64, SD = 0.53) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรมกับความสำเร็จในงานของพนักงานพบว่าความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน ( $r$ =.484) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p$ =.000) คิดเป็นร้อยละ 23.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อิทธิบาท 4

กับความสำเร็จในงานของพนักงานพบว่าอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน ( $r=.619$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p=.000$ ) คิดเป็นร้อยละ 38.3 และ ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในงาน มีทั้งหมด 2 ตัวแปร คือ อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา และอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ โดยอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา เป็นตัวแปรพยากรณ์แรกที่มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 37.8 ( $R=.615$ ,  $SE_{est} = .325$ ,  $p=.000$ ) ส่วนอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะเป็นตัวแปรพยากรณ์อันดับที่ 2 สามารถพยากรณ์ร่วมกับตัวพยากรณ์แรก โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 42 ( $R=.648$ ,  $SE_{est}=.314$ ,  $p=.000$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์สูงสุด คือ อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา ( $b=.309$ ,  $\beta=.413$ ) รองลงมา คือ อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ( $b=.231$ ,  $\beta=.287$ )

## 5. การอภิปรายผล

5.1 สมมติฐานที่ 1 ความฉลาดทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานของพนักงาน จากการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน ( $r=.484$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p=.000$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.42 กล่าวคือ หากพนักงานมีความฉลาดทางจริยธรรมในระดับสูง ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่สูงตามไปด้วย เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางจริยธรรมของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับสูง ต่างจากที่มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ศูนย์วิจัยเอแบคชนวกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ (2551) ได้ทำการวิจัยพบว่าพนักงานในกลุ่มวัยทำงานมีความฉลาดทางจริยธรรมอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่น ๆ มีสาเหตุเนื่องมาจาก การใช้มาตรฐานตัวชี้วัดของข้อ

คำถามระหว่างผู้วิจัยและ ศูนย์วิจัยเอแบคชนวกรรมทางสังคม การจัดการและธุรกิจ นั้นแตกต่างกันในมิติขององค์ประกอบหรือประเด็นที่ใช้ในการเก็บข้อมูลด้านคุณธรรมที่คล้ายคลึงกันมีเพียง 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต ที่เหลืออีก 5 ด้านนั้นแตกต่างกันไปจากผู้วิจัย รวมกลุ่มการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน จึงทำให้ได้ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน

5.2 สมมติฐานที่ 2 อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานจากการวิจัยพบว่าอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในงานของพนักงาน ( $r = .619$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p =.000$ ) คิดเป็นร้อยละ 38.31ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ปรยุทธ์ ปยุตโต, 2551) ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 เป็นคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย 1) ฉันทะ ความพอใจ คือความที่ต้องการจะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรองหรือทบทวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังห่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เช่นเดียวกับ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (วชิรญาณวโรรส, 2553) ได้อธิบายว่า อิทธิบาท 4 คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง คือ 1) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น 3) จิตตะ เอาใจฝึกใฝ่สิ่ง

นั้นไม่วางระยะ 4) วิมังสา หมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น คุณ 4 อย่างนี้มีบริบูรณ์แล้วอาจชักนำบุคคลให้ถึงสิ่งที่จะต้องประสงค์ซึ่งไม่เหลือวิสัย ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าคุณคนใดก็ตามมีหลักธรรมคำสอนไว้ยึดเหนี่ยวจิตใจการทำงานสิ่งใดย่อมประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 ก็คล้ายกับหลักวงจร PDCA ที่เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้น คือ วางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง หมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ทั้งยังจะส่งผลให้ผู้ดำเนินงานประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.3 สมมติฐานที่ 3 ความฉลาดทางจริยธรรมกับอิทธิบาท 4 อย่างน้อยหนึ่งด้านที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานได้จากการวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา และ อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 42 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ (พัชรพร วีรสิทธิ์, 2546) ประโยชน์ของฉันทะ คือเป็นข้าศึกต่อความเบื้อหน่าย ทำให้ไม่เบื้อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีกำลังต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีนึก ทำใ้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหน้า ส่วนประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาด และทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุนเปลืองแรงเปลืองเวลาและทำให้โง่เงา ดังนั้น วิมังสา และ ฉันทะ จึงเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในงานของบุคคลได้

## 6. บทสรุป

การวิจัยเรื่องความฉลาดทางจริยธรรม และ อิทธิบาท 4 ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงาน ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางจริยธรรม อิทธิบาท 4 ความสำเร็จในงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด และทราบถึงการพยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานด้วยความฉลาดทางจริยธรรม และ อิทธิบาท 4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสำเร็จในงานเพิ่มสูงขึ้น ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อ ความสำเร็จในงาน เช่น ฆราวาสธรรม ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น และควรมีการขยายผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต หรือ พนักงานระดับจัดการ เพื่อให้ผลงานวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้แล้ว งานวิจัยนี้น่าจะสามารถกระตุ้นให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน อาจจัดเป็นกิจกรรมหรือโครงการให้พนักงาน ได้พัฒนาและยกระดับจิตใจ ส่งผลต่อความก้าวหน้า และผลสำเร็จต่อองค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มจำนวนคนดีให้กับสังคมอีกด้วย

## 7. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ จัดทำสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับเงินทุนอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุน การวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์สำหรับนักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่กรุณาสละเวลา

ให้คำชี้แนะ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมถึงครอบครัว  
ของผู้วิจัยเองที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนด้าน  
การศึกษาตลอดมา ขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้  
ณ โอกาสนี้

## 8. เอกสารอ้างอิง

แก้ว ชิตตะขบ. (2550). พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนา  
แห่งชาติ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยูรค์ ปยุตโต). (2551).

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัท เอส.  
อาร์. ฟรินด์มิง แมสโปรดักส์ จำกัด.

พัชราพร วีระสิทธิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่าง  
องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและ  
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ  
อุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่  
ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ศูนย์วิจัยเอแบคนวัตกรรมทาง  
สังคม การจัดการและธุรกิจ. (2551). รายงาน  
ผลการสำรวจเรื่องสถานภาพคุณธรรมของ  
ประชาชนในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร:  
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง  
คุณธรรม.

วชิรญาณวโรรส, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กระจ่างยา.  
(2553). นวโกวาท หลักสุตถนักรธรรมชั้นตรี.  
กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2542). เซาน์อารมณ์ (EQ): คัมภีร์  
ความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพฯ:  
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว.  
(2552). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์  
โครงการวิจัยคุณลักษณะและกระบวนการ  
ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย.  
กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลัง  
แผ่นดินเชิงคุณธรรม.

อัญชลี ช่างตระกูล. (2549). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ  
ความสำเร็จในวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

Coles, R. (1997). The Moral intelligence of children :  
How to raise a moral child. New York :  
NAL/Dutton.