

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน กับ จริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษา" นี้ผู้วิจัยได้ศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปราม การกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออกไป ทั้งหมด 250 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมาคืนและสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 204 ชุด จากที่ ต้องการ 212 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.2 โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ข้อมูลทั่วไป
- 1.2 ลักษณะเชาวน์อารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.3 ลักษณะค่านิยมของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.4 ลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

#### ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1

แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n= 204)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	188	92.2
หญิง	16	7.8
2. อายุ		
20-30 ปี	3	1.5
31-40 ปี	42	20.5
41- 50ปี	103	50.5
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	56	27.5
3. อายุงานในกองบังคับการ		
น้อยกว่า 1 ปี	14	6.9
ตั้งแต่1 – 5 ปี	35	17.2
6-10 ปี	17	8.3
11-15 ปี	32	15.7
16-20 ปี	14	6.9
มากกว่า 20 ปี	92	45.0
4.อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.0
ตั้งแต่1 – 5 ปี	3	1.5
6-10 ปี	2	1.0
11-15 ปี	28	13.7
16-20 ปี	33	16.2
มากกว่า 20 ปี	136	66.7

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง( n= 204)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	110	53.9
ปริญญาตรี	75	36.8
สูงกว่าปริญญาตรี	19	9.3
6.สังกัดกองบังคับการ		
กองกำกับการ 1	38	18.6
กองกำกับการ 2	50	24.5
กองกำกับการ 3	43	21.1
กองกำกับการ 4	34	16.7
กองกำกับการ 5	22	10.8
กองอำนวยการ	17	8.3
7.ระดับชั้นยศ		
ระดับสัญญาบัตร	33	16.2
ชั้นประทวน	171	83.8
รวม	204	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า

1. เพศ: กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นเพศชายจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และเพศหญิงจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

2. อายุ: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41- 50 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาจะมีอายุอยู่ในช่วง 50 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

3. อายุการทำงานในหน่วยงาน: พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีทำงานในหน่วยงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 อายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี และ อายุการทำงานในช่วง 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.9

4. อายุราชการ: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาอายุราชการอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 กลุ่มที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการน้อยที่สุด มี 2 กลุ่มเท่ากันคือ มีอายุราชการ น้อยกว่า 1 ปี และ มีอายุราชการอยู่ในช่วง 6-10 ปี คน คิดเป็นร้อยละ 1

5. ระดับการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 คน รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

6. สังกัดกองบังคับการ: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่ สังกัดกองบังคับการที่ 2 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมา สังกัดกองบังคับการที่ 3 มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 กลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สังกัดกองอำนวยการ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

7. ระดับชั้นยศ: จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากรพบว่า ส่วนมากประชากรอยู่ในระดับชั้นประทวน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 ส่วนระดับสัญญาบัตรมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

### ลักษณะเขาวนั้รรมณั้ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเขาวนั้รรมณั้

เขาวนั้รรมณั้	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับเขาวนั้ รรมณั้
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	1.54	.34	สูง
2. ด้านการจัดการกับรรมณั้ของตนเอง	1.49	.27	สูง
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1.76	.30	สูง
4. ด้านความเห็นอกเห็นใจ	1.71	.26	สูง
5. ด้านทักษะทางสังคม	1.54	.32	สูง
รวมทุกด้าน	1.62	.23	สูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเขาวนั้รรมณั้ของประชากร ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ระดับเขาวนั้รรมณั้ของประชากรได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยเขาวนั้รรมณั้โดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ย 1.62 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) องค์ประกอบด้านการจูงใจตนเอง (Self-motivation) มีค่าเฉลี่ย = 1.76 อยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) รองลงมาคือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) มีค่าเฉลี่ย = 1.71 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) และด้านทักษะสังคม (Social-skill) ทั้ง 2 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ย = 1.54 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) และเขาวนั้รรมณั้ด้านการจัดการกับรรมณั้ตนเอง (Self-regulation) มีค่าเฉลี่ย = 1.49 อยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 1.35 - 2.00) เช่นกัน

เมื่อพิจารณาเขาวนั้รรมณั้เฉลี่ยและค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของเขาวนั้รรมณั้ ทั้ง 5 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.3

## ตารางที่ 4.3

แสดงการแจกแจงคะแนนเชาวน์อารมณ์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการกองบังคับการ  
ปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เชาวน์อารมณ์	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 0.00-0.67)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.68-1.34)		สูง (ค่าเฉลี่ย 1.35 -2.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	2	1.0	51	25.0	151	74.0
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของ ตนเอง	2	1.0	51	25.0	151	74.0
3. ด้านการจูงใจตนเอง	1	0.5	19	9.3	184	90.2
4. ด้านความเห็นอกเห็นใจ	-	-	22	10.8	182	89.2
5. ด้านทักษะทางสังคม	1	0.5	51	25	152	74.5

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้ที่มีระดับเชาวน์อารมณ์สูงในแต่ละด้านพบว่า ด้านการจูงใจตนเอง มี 184 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 ด้านความเห็นอกเห็นใจมี 182 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 ด้านทักษะทางสังคม มี 152 คนคิดเป็นร้อยละ 74.5 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองมี 151 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 74.0

จำนวนผู้ที่มีระดับเชาวน์อารมณ์ปานกลางในแต่ละด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและด้านทักษะทางสังคม ทั้ง 3 ด้านมีจำนวน 51 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ด้านความเห็นอกเห็นใจมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ด้านการจูงใจตนเอง มีจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 9.3

จำนวนผู้ที่มีระดับเชาวน์อารมณ์ต่ำในแต่ละด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองมีจำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ด้านการจูงใจตนเอง และด้านทักษะทางสังคม มีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.5 ด้านความเห็นอกเห็นใจไม่มีผู้อยู่ในระดับต่ำ

### ลักษณะค่านิยมของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับค่านิยม ในการ ทำงาน
1. ด้านการบริการสังคม	4.94	.79	ปานกลาง
2. ด้านความมีศักดิ์ศรี	5.26	.84	สูง
3. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน	5.22	.88	สูง
4. ด้านสัมฤทธิ์ผล	5.34	.92	สูง
รวมทุกด้าน	5.19	.76	สูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนค่านิยมในการทำงานของประชากร ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ระดับเขาวนอารมณ์ของประชากรได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยค่านิยมในการทำงานโดยรวมของกลุ่มประชากร มีค่าเฉลี่ย 5.19 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 5.01 - 7.00) ด้านสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย = 5.34 อยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 5.01 - 7.00) รองลงมาคือ ด้านความมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย = 5.26 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 5.01 - 7.00) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย = 5.22 ซึ่งอยู่ใน "ระดับสูง" (เกณฑ์ระดับสูง 5.01- 7.00) และด้านบริการสังคม มีค่าเฉลี่ย = 4.94 ซึ่งอยู่ใน "ระดับปานกลาง" (เกณฑ์ระดับปานกลาง 3.01 - 5.00)

เมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานเฉลี่ยและค่าเฉลี่ยองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.5

## ตารางที่ 4.5

แสดงการแจกแจงคะแนนค่านิยมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเฉลี่ยค่านิยมในการทำงาน					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 3.00)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01 – 5.00)		สูง (ค่าเฉลี่ย 5.01 – 7.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านการบริการสังคม	4	2.0	109	53.4	91	44.6
2. ด้านความมีศักดิ์ศรี	2	1.0	71	34.8	131	64.2
3. ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน	5	2.5	88	43.1	111	54.4
4. ด้านสัมฤทธิ์ผล	5	2.5	73	35.8	126	61.8

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้ที่มีระดับค่านิยมในการทำงานสูงในแต่ละด้านพบว่า ด้านความมีศักดิ์ศรี มี 131 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 ด้านสัมฤทธิ์ผลมี 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานมี 111 คนคิดเป็นร้อยละ 54.4 ด้านการบริการสังคมมี 91 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 44.6

จำนวนผู้ที่มีระดับค่านิยมในการทำงานปานกลางในแต่ละด้านพบว่า ด้านการบริการสังคม มีจำนวน 109 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานมี 88 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ด้านสัมฤทธิ์ผลมี 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ด้านความมีศักดิ์ศรี มี 71 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

จำนวนผู้ที่มีระดับค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานและด้านสัมฤทธิ์ผลมีจำนวน 5 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ด้านการบริการสังคม มีจำนวน 4 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2 ด้านความมีศักดิ์ศรี มี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

### ลักษณะจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ความซื่อตรง	5.23	1.94	ปานกลาง
2. ความยุติธรรม	5.70	1.63	ปานกลาง
3. ความอดทน	7.81	1.80	ปานกลาง
4. ความเสียสละ	5.89	1.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจริยธรรมในการทำงาน พบว่า

คะแนนจริยธรรมในการทำงานของตำรวจด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ย = 7.81 ซึ่งอยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละมีคะแนนเฉลี่ย = 5.89 ซึ่งอยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ย = 5.23 อยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00) และจริยธรรมในการทำงานของตำรวจด้านความอดทน มีคะแนนเฉลี่ย = 5.89 อยู่ใน “ระดับปานกลาง” (เกณฑ์ระดับปานกลาง 4.01 - 8.00)

เนื่องจากระดับคะแนนจริยธรรมในการทำงานทั้ง 4 ด้านของแต่ละคนไม่สามารถเปรียบเทียบคะแนนจริยธรรมในการทำงานของแต่ละด้านกันได้ จึงจำแนกกลุ่มตัวอย่างด้วย ระดับคะแนนจริยธรรมในการทำงานโดยใช้คะแนน T-score ของจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน เพื่อที่จะแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ โดยจำแนกของกลุ่มประชากรตามระดับคะแนน T-score สูง ปานกลาง และต่ำ สามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.7

## ตารางที่ 4.7

แสดงการแจกแจงคะแนนจริยธรรมในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จริยธรรม	ระดับคะแนน T-score ของจริยธรรมในการทำงาน					
	ต่ำ (น้อยกว่า 40)		ปานกลาง (40-60)		สูง (มากกว่า 60)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความซื่อตรง	28	13.7	155	76.0	21	10.3
2. ความยุติธรรม	46	22.5	136	66.7	22	10.8
3. ความอดทน	32	15.7	136	66.7	39	19.1
4. ความเสียสละ	45	22.1	125	61.3	34	16.7

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงจำนวนผู้ที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานสูงในแต่ละด้านพบว่า ด้านความอดทนมี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ด้านความเสียสละมี 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ด้านความยุติธรรมมี 22 คนคิดเป็นร้อยละ 10.8 ด้านความซื่อตรงมี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

จำนวนผู้ที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานปานกลางในแต่ละด้านพบว่า ด้านความซื่อตรงมี 155 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 ด้านความยุติธรรมและด้านความอดทนมีจำนวน 136 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ด้านความเสียสละมี 125 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3

จำนวนผู้ที่มีระดับจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำในแต่ละด้านพบว่า ด้านความยุติธรรมมี 46 คนคิดเป็นร้อยละ 22.5 ด้านความเสียสละมี 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ด้านความอดทนมี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 ด้านความซื่อตรงมี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

### ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์โดยรวมกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์กับเซวาร์นอารมณ์
1. ด้านความซื่อตรง	0.040
2. ด้านความยุติธรรม	0.052
3. ด้านความอดทน	0.042
4. ด้านความเสียสละ	0.010

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านกับเซวาร์นอารมณ์โดยรวม โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรงไม่มีความสัมพันธ์กับเซวาร์นอารมณ์โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=.040$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับเขาวงกต  
โดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=.052$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับเขาวงกตโดยรวม  
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=.042$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละไม่มีความสัมพันธ์กับเขาวงกตโดยรวม  
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=.010$ )

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าเขาวงกตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงาน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าเขาวงกตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าเขาวงกตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าเขาวงกตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่าเขาวงกตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน  
โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ  
จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานโดยรวมกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงาน
1. ด้านความซื่อตรง	0.032
2. ด้านความยุติธรรม	0.016
3. ด้านความอดทน	0.013
4. ด้านความเสียสละ	0.064

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้านกับค่านิยมในการทำงานโดยรวม โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

จริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.032$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.016$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.013$ )

จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r=0.064$ )

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

ปฏิเสศสมมติฐานที่ 2.3 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

ปฏิเสศสมมติฐานที่ 2.4 ค่านิยมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ จริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

สมมติฐานที่ 3 เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงานโดยรวม

#### ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเซวาร์นอารมณ์กับองค์ประกอบ  
ค่านิยมในการทำงาน

องค์ประกอบของเซวาร์นอารมณ์	องค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน				
	ด้านการบริการสังคม	ด้านความมีศักดิ์ศรี	ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน	ด้านสัมฤทธิ์ผล	ค่านิยมในการทำงานโดยรวม
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	.280**	.242**	.258**	.269**	.307**
2. ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	.356**	.270**	.271**	.303**	.351**
3. ด้านการจูงใจตนเอง	.179*	.243**	.236**	.346**	.271**
4. ด้านความเห็นอกเห็นใจ	.193**	.145*	.171*	.210**	.218**
5. ด้านทักษะทางสังคม	.388**	.259**	.282**	.259**	.373**
เซวาร์นอารมณ์โดยรวม	.445**	.342**	.342**	.379**	.424**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของเซวาร์นอารมณ์กับองค์ประกอบของค่านิยมในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เซวาร์นอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .424$ ) กับค่านิยมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงานในทุกด้านและโดยรวม ดังนี้ ด้านการบริการสังคม ( $r=.280$ ) ด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.242$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ( $r=.258$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.269$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.307$ )

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงานในทุกด้านและค่านิยมในการทำงานโดยรวมดังนี้ ด้านการบริการสังคม ( $r=.356$ ) ด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.270$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ( $r=.271$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.303$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.351$ )

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านความสนใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงานในทุกด้านและค่านิยมในการทำงานโดยรวม ดังนี้ ด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.243$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ( $r=.236$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.346$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.271$ ) และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 กับค่านิยมในการทำงานด้านบริการสังคม ( $r=.179$ )

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านความเห็นอกเห็นใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงาน ดังนี้ ด้านการบริการสังคม ( $r=.193$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.210$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.211$ ) และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับค่านิยมในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน( $r=.171$ ) และด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.145$ )

องค์ประกอบเขาวนอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงานในทุกด้านและค่านิยมในการทำงานโดยรวมคือ ด้านการบริการสังคม ( $r=.388$ ) ด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.259$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ( $r=.282$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.259$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.373$ )

เขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับค่านิยมในการทำงานในทุกด้านและค่านิยมในการทำงานโดยรวมดังนี้ ด้านการบริการสังคม ( $r=.391$ ) ด้านความมีศักดิ์ศรี ( $r=.325$ ) ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน ( $r=.341$ ) ด้านสัมฤทธิ์ผล ( $r=.388$ ) และค่านิยมในการทำงานโดยรวม ( $r=.424$ )

จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า เขาวนอารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 4 ชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 ชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

สมมติฐานย่อยที่ 4.3 ชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

สมมติฐานย่อยที่ 4.4 ชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ชาวน์อารมณ์โดยรวมและค่านิยมในการทำงานไม่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

ชาวน์อารมณ์โดยรวมและค่านิยมในการทำงานไม่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

ชาวน์อารมณ์โดยรวมและค่านิยมในการทำงานไม่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

ชาวน์อารมณ์โดยรวมและค่านิยมในการทำงานไม่สามารถทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ

จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.1 ที่ว่าชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.2 ที่ว่าชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.3 ที่ว่าชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.4 ที่ว่าชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ