



รายงานการวิจัย

การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการเื้อต่อความต้องการของสถานประกอบการ

Work Ethic Development for Academic Students Relation to Entrepreneur Demands

ผศ.ดิเรก

กาญจนรุจี

ผศ.สมบูรณ์

สุวรรณภิกชาติ

ผศ.วิภาพร

มาพบสุข

โดยการวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งบประมาณแผ่นดิน ปี พ.ศ. 2556

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาบัตรในการ
เื้อื่อต่อความต้องการของสถานประกอบการได้รับความอนุเคราะห์จากวิทยากร จาก
มหาวิทยาลัยมหิดล จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และผู้บริหารสถานประกอบการและ
ได้รับความอนุเคราะห์ในการประเมินผลจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาจากสถาน
ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา
ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์และนักศึกษา สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพที่ให้ความร่วมมือเข้าร่วมโครงการวิจัย ครั้งนี้

ผศ.ดิเรก กาญจนรูจี



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อการศึกษาลักษณะจริยธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความต้องการและคะแนนความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อลักษณะจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา ประชากรเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 30 คน และสถานประกอบการด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์จำนวน 30 ราย กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 15 คน สถานประกอบการจำนวน 30 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) แบบสอบถามคุณลักษณะจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ 2) แบบสอบถามเพื่อให้นักศึกษาประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน 3) แบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานเพื่อให้สถานประกอบการประเมินนักศึกษาและ 4) โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ทดลองที่ (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกันและแบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.42$ และ $\bar{X} = 3.29$, $t = 7.62$ $p = .00$)

2. ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเอง ก่อนการทดลอง ต่ำกว่า ค่าเฉลี่ย จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 3.29$ และ $\bar{X} = 4.15$, $t = 6.30$ $p = .00$)

3. ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.42$ และ $\bar{X} = 3.74$, $t = 5.67$, $p = .00$)

4. ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง มากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.63$ และ $\bar{X} = 3.64$, $t = 8.66$ $p = .00$)

5. ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการศึกษาต้องการและค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ประเมินโดยสถานประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.15$ และ $\bar{X} = 4.63$, $t = 5.84$, $p = .00$)

6. นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน มีจริยธรรมในการทำงานดีขึ้นเป็นไปตาม ความต้องการของสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่ประเมินโดยสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ($\bar{X} = 4.63$) โดยค่าเฉลี่ยรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 4.41 – 4.76 ได้แก่ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.76$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.66$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.66$) ด้านความอดทน ($\bar{X} = 4.71$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{X} = 4.65$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.56$)



สารบัญ

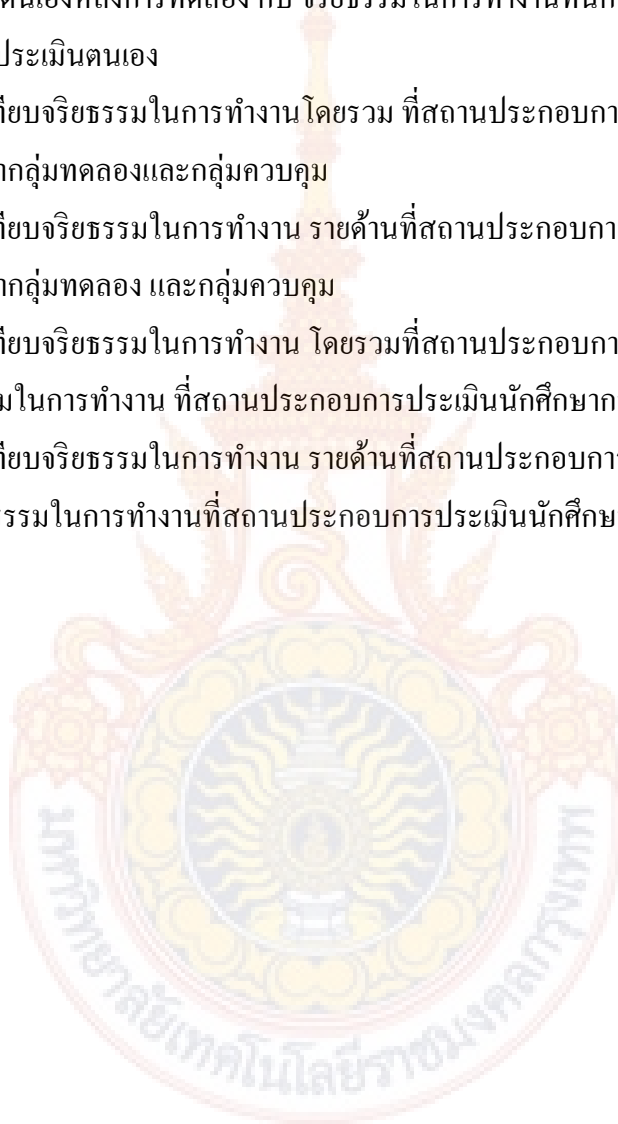
	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(ก)
บทคัดย่อภาษาไทย	(ข)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ง)
สารบัญ	(ณ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญภาพ	(ฌ)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
คำจำกัดความในการวิจัย	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	17
ประชากร	17
กลุ่มตัวอย่าง	17
เครื่องมือในงานวิจัย	17
ขั้นตอนดำเนินงานวิจัย	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ผลการวิจัย	25
อภิปรายผล	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	52
สรุปผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะการวิจัย	56
บรรณานุกรม	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำแนกข้อมูลตามชั้นปีการศึกษา	25
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง	26
3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลอง	29
4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน ประกอบการต้องการ	30
5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน ประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง	32
6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่ม ควบคุมประเมินตนเอง	34
7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน ประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มควบคุม	36
8 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน ตนเอง ก่อน และหลังการทดลอง (เข้าร่วม โครงการพัฒนาจริยธรรมในการ ทำงาน)	38
9 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานรายด้าน ที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน ตนเอง ก่อน และ หลัง การทดลอง	39
10 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมของนักศึกษากลุ่มทดลอง (ก่อนการทดลอง) กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ	40
11 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานรายด้าน ที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการ ทดลอง กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ	41
12 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน ตนเองหลังการทดลอง กับนักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง	42

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
13	เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่นักศึกษากลุ่มทดลอง ประเมินตนเองหลังการทดลอง กับ จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่ม ควบคุมประเมินตนเอง	43
14	เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	44
15	เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม	45
16	เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการต้องการกับ จริยธรรมในการทำงาน ที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง	46
17	เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการต้องการ กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง	47



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นแนวนโยบายที่รัฐได้ดำเนินการตลอดมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ต่อเนื่องถึงแผนฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนไว้ว่า “ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความพร้อมในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549 : 39)

มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันการศึกษา นอกจากจะมีหน้าที่หลักโดยตรงในความรับผิดชอบต่อการสร้างองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญทักษะในการประกอบอาชีพ มหาวิทยาลัยยังเป็นสถาบันที่มีหน้าที่สำคัญในการปลูกฝังและส่งเสริมจริยธรรมแก่นักศึกษา โดยเฉพาะการปลูกฝังจริยธรรมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพที่มีความพร้อมที่จะเข้าปฏิบัติงานในสถานประกอบการ การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตจึงจำเป็นต้องมีลักษณะบูรณาการทั้งความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจิตใจที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประกอบภารกิจการทำงานอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

คุณภาพของบัณฑิตจำเป็นต้องสอดคล้องกับลักษณะที่หน่วยงาน หรือผู้จ้างต้องการ และมีความพึงพอใจ ยิ่งเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตมากเพียงใด ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2551 : 8) การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตจึงควรส่งเสริมให้นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงานหลายประการ ดัง สัญญา ธรรมศักดิ์ (อ้างถึงใน พรนพ พุกกะพันธ์, 2544 : 350) กล่าวว่า “หลักการสำคัญในการประกอบการทำงานมี 5 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, ต้องมีความซื่อตรงต่อหน้าที่, ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ, ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม, และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ซื่อตรง และสุภาพร พิศาลบุตร ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึง การรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล การรู้จักใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา ความมีเมตตา และกรุณา การมีสติสัมปชัญญะ ความไม่ประมาท ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และหิริโอตตัปปะ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544 : 204-206) ดังผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย

พฤติกรรม ความทุ่มเทเอาใจใส่ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อนำที่
การทำงาน (ณรงค์ ฉายวิเศษ, 2544)

จากเหตุดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ว่า จริยธรรมในการทำงานเป็นที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อให้
นักศึกษาสำเร็จเป็นบัณฑิตที่มีสมรรถนะสูง สามารถทำงานด้วยจิตใจที่มีคุณธรรม มีคุณภาพเป็นคนดี
ซึ่งมีแนวพัฒนาหลายวิธี เช่น หลักการปรับพฤติกรรม (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2526 : 15, Kalish,
1981) การพัฒนาทางปัญญา (Kothberg, 1969) การจัดกิจกรรมตามแนวความคิดการปรับพฤติกรรมทาง
ปัญญา (วัลลภา จันทร์เพ็ญ, 2544) และการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งใช้เทคนิคผสมหลายรูปแบบเพื่อ
ช่วยให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาทำที่ ทักษะ ทักษะคติ บุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะช่วย
ให้ผลการทำงานดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และส่งผลให้ระดับจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น (วร
กัญญา สันติธรรม, 2539 : 2, ชาญ สวัสดิ์คำลี, 2544 : 17-18 ณรงค์ ฉายวิเศษ, 2544)

การวิจัยในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาบัตรใน
การเฝ้าต่อความต้องการของสถานประกอบการ” จึงเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบ
การศึกษา โดยเฉพาะต่อนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการที่จะได้ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มี
จริยธรรมในการทำงานสูง มีสมรรถนะและทักษะในการฝึกปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพ
สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจสถานประกอบการ

การวิจัยในหัวข้อนี้ยังเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและศักยภาพ
สูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความรู้ ความคิด ความพร้อมในการแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม มี
ความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาบัตร สาขาเทคโนโลยี
คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของ
นักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความต้องการ และคะแนนความพึงพอใจของ
สถานประกอบการที่มีต่อลักษณะจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาบัตรชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 30 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ

2.1 นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาบัตรชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งกำลังจะเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 15 คน กลุ่มควบคุม 15 คน

2.2 สถานประกอบการที่นักศึกษาเข้าฝึกงาน จำนวน 15 ราย

3. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

ตัวแปรตาม คือ จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

4. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถาม เพื่อประเมินคุณลักษณะของจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ

2) แบบสอบถาม ให้นักศึกษาประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

3) แบบสอบถาม ให้สถานประกอบการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

แบบสอบถามทุกชุดมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นกับนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 40 ชุด และให้สถานประกอบการประเมินแบบสอบถาม จำนวน 40 ชุด และตรวจสอบความเที่ยงตรงถูกต้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำมาใช้จริง

4) โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโครงการโดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำมาทดลองใช้จริง

สมมติฐานการวิจัย

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ก่อนการทดลอง ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ที่สถานประกอบการต้องการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองหลังการทดลอง และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มควบคุมที่ประเมินตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง มากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการและค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ประเมินโดยสถานประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำจำกัดความ

1. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่จะเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 15 คน นักศึกษากลุ่มทดลอง จะสมัครใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานและการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงานก่อนเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ ส่วนนักศึกษากลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

2. สถานประกอบการ หมายถึง หน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

3. จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะภายนอกที่บ่งเกณฑ์ให้เห็นที่จะทำหน้าที่การให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้รับบริการ หรือสถานประกอบการเกิดความพึงพอใจ ได้แก่คุณลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ หมายถึง การรู้หน้าที่ของตนเองและพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานประกอบการ รวมทั้งการรู้จักเลือกปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญต่อส่วนรวมก่อนส่วนตัว และหากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น เพื่อมิให้เกิดความเสียหายโดยไม่โยนความผิดพลาดในการทำงานให้คนอื่น

3.2 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การแสดงความบริสุทธิ์ใจ รักษาความลับ และไม่นำชิ้นงานของสถานประกอบการออกไปทำประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต มีการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขหรือสัญญากับบุคคลอื่น รวมทั้งไม่แอบอ้างชิ้นงานของบุคคลอื่นมาเป็นของตน และไม่คัดลอกงานจากบุคคลอื่น

3.3 ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง การทำงานด้วยความกระตือรือร้น การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และต่อสถานประกอบการ การทำกิจการงานให้เสร็จก่อนเวลา และใช้เวลาว่างช่วยเหลืองานและใฝ่รู้ เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทุกลักษณะ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการประกอบอาชีพ

3.4 ความตรงต่อเวลา หมายถึง การแสดงความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ได้แก่ การมาฝึกงานตรงเวลา การมาตรงเวลาทุกครั้งที่มีการนัดหมายทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การทำชิ้นงานเสร็จตรงเวลาทุกครั้ง และการรู้จักบริหารเวลาในแต่ละวันให้เกิดคุณค่าที่จะทำผลงานให้ได้มากที่สุด

3.5 ความอดทน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ย่อท้อ ได้แก่ การอุทิศเวลาแก่การปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้จะใช้เวลานานเพียงใด การไม่รู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย แม้จะต้องฝึกงานกับงานที่ตนเองไม่ถนัดในสถานประกอบการ และต้องทำงานให้เสร็จทุกครั้ง แม้จะต้องพบอุปสรรคและปัญหาในงาน รู้จักข่มใจ ไม่ก่อนการทะเลาะวิวาทกับทีมงานแม้จะมีเรื่องขัดแย้งกัน

3.6 ความไม่ประมาท หมายถึง การแสดงความระมัดระวัง ในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีสติในการปฏิบัติงานทุกงาน เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาด มีความรอบคอบ ระมัดระวัง และตรวจสอบงานก่อนส่งทุกครั้ง ดูแลอุปกรณ์ และเครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่ดี ทั้งก่อนและหลังการปฏิบัติงาน รวมทั้งการไม่นำวัสดุหรืออุปกรณ์ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย หรืออันตรายกับงาน เข้ามาในสถานประกอบการ หรือสถาบันการศึกษา

3.7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา หมายถึง การทำงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพ โดยใช้ปัญญา ได้แก่ ความสามารถแก้ไขปัญหาทุกปัญหาด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และดำเนินแก้ไขปัญหาให้สำเร็จมากกว่าจะปล่อยให้ปัญหาลี้กลายไปเอง และขอคำปรึกษาจากสถานประกอบการ หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะฝึกปฏิบัติงาน

4. โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานนักศึกษา หมายถึง โครงการพัฒนานักศึกษาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาได้ประกอบอาชีพด้านคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนการฝึกอบรม ดังนี้

4.1 ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของโครงการฝึกอบรมในภาพรวม เพื่อให้ นักศึกษาเกิดความเข้าใจ และในการทำกิจกรรมแต่ละครั้งจะอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรมโดยละเอียด เพื่อให้ นักศึกษาเข้าใจทุกครั้ง

4.2 ขั้นดำเนินการการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ผู้วิจัยและวิทยากรดำเนินการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานนักศึกษา โดยใช้เทคนิคหลายรูปแบบ ได้แก่ การบรรยาย การร่วมอภิปราย กรณีศึกษา การสัด เกมส์ การใช้สถานการณ์จำลองและสถานที่จริง สำหรับการพัฒนาจริยธรรมในการ ทำงานนักศึกษาแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะเลือกใช้เทคนิคให้เหมาะสมกับเนื้อหา และสอดคล้องกับการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานนักศึกษา เพื่อการประกอบอาชีพด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

4.3 ขั้นประเมินผล ผู้วิจัยให้นักศึกษาประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละครั้ง ทั้งนี้เพื่อ นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

4.4 ขั้นสรุป ผู้วิจัยและวิทยากรให้นักศึกษาร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรมทุกครั้ง โดย ผู้วิจัยและวิทยากรร่วมสรุปผลเพิ่มเติม และให้นักศึกษาร่วมตอบข้อซักถามเพื่อนำผลการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติงาน และการประกอบอาชีพจริงในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

1. เอกสารเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน

1.1 ความหมายคำว่า “จริยธรรม”

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับศีลธรรมและกฎศีลธรรม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542, 2546 : 217) หรือมีความหมายอื่นว่าจริยธรรม แปลว่า ธรรม คือ จริยะ หรือหลักแห่งจริยะ หรือข้อที่ควรประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเทศะ จริยะของชนกลุ่มหนึ่งอาจไม่เหมือนกันกับจริยธรรมของชนอีกกลุ่มหนึ่ง จริยธรรมนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์แก่ชีวิตและสังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่ดี เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่กุลและความสุขแก่มนุษย์นั่นเอง (พระราชวรมุณี, 2549 : 590) และทิสนา แฉมมณี (2542 : 2) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม เป็นการแสดงออกทางการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึงข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีของบุคคลในสังคมหนึ่ง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงคุณธรรมภายในของบุคคลแต่ละคน

1.2 ความหมายคำว่า “จริยธรรมในการทำงาน”

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อของชาวตะวันตกที่มีต่องานที่เห็นว่าเป็นงานคือ ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก ดังนั้นเขาจึงต้องสร้างนิสัยรักงานสู้งานขึ้น โดยอาศัยความอดทน พอรักงานก็มีใจสู้และทนต่อความหนักความเหน็ดเหนื่อยของงานได้ คนไทยรับเอาความหมายคำว่า งาน ในแง่ที่เป็นหนักความเหน็ดเหนื่อยมาจากตะวันตก โดยไม่รับเอานิสัยรักงานมาด้วย แต่เรามีนิสัยความสนุกที่สับสนมากับความหมายของงานในวัฒนธรรมของไทยเราเอง ดังนั้น ถ้าเราจะให้แก้ไขให้ถูกต้อง ความหมายที่ดีของเราในวัฒนธรรมเก่าว่า งานเป็นกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อร่วมสร้างสรรค์อะไรสักอย่างหนึ่ง โดยมีความสนุกสนานเป็นผลพวงมา หรือเป็นผลพลอดได้ เราก็เก็บรักษาไว้ และในเวลาเดียวกันงานในความหมายที่ต้องสู้ ต้องทำด้วยความเหน็ดเหนื่อยนี้ เราก็ยินดีต้อนรับไม่ถอยหนี จะต้องแก้ไขให้ได้ว่าทำอะไรจึงจะให้การทำงานเป็นไป

ด้วยดี โดยมีนิสัร้งงานและสู้้งนมาช่วยสนับสนุน (พระธรรมปิฎก, 2538) หรือจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ระบบทำความดี ละเว้นชั่วในเรื่อง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับได้รับผลประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น (ดวงเดือน, 2539) ในการอธิบายความหมายของจริยธรรมในการทำงาน หากอธิบายในวงแคบ จะหมายถึง ทักษะคติในทางบอกเกี่ยวกับการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต และต้องให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม แต่หากจะอธิบายในวงกว้าง มักจะอ้างจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนท์ ซึ่งถือเป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดของศาสนา ดังนั้น เมื่อคนกล่าวถึงจริยธรรมในการทำงานแบบโปรเตสแตนท์ คนมักจะหมายถึงปรัชญากว้าง ประกอบด้วยความเชื่อเกี่ยวกับการทำงานในหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ (ดวงเดือน, 2539)

1. คนเรามีหน้าที่ตามศาสนา และคุณธรรม ในการเติมเต็มชีวิตให้สมบูรณ์ด้วยการทุ่มเทกำลังกาย ทำงานหนัก ซึ่งหมายถึง การขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างหนัก โดยการใช้ความพยายามความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างคุณค่าแก่ชีวิต

2. คนเราไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ควรจะให้เวลากับการทำงานให้มาก แต่ให้เวลากับเรื่องส่วนตัวและเวลาว่างแต่น้อย

3. คนทำงาน ควรรับผิดชอบสถิติการทำงานของตัวเอง โดยพยายามให้มีสถิติการขาดงานการเลื่อนขาน้อยที่สุด

4. คนทำงาน ควรทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงและผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมากรวมถึงการให้บริการที่ดีด้วย

5. คนทำงานควรจะภาคภูมิใจในงานของตัวเอง และทำงานของตัวเองให้ดีที่สุด

6. ลูกจ้างควรจะมีคุณสมบัติและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ บริษัท และต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานของเขา

7. คนทำงานควรมุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement-oriented) และมุ่งมั่นไปสู่ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง สถานภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างเกียรติยศ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นคนดี

8. คนเราควรสร้างฐานะจากการทำงานที่สุจริต และรู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ ใช้จ่ายอย่างประหยัด และนำไปลงทุนอย่างชาญฉลาด ต้องรู้จักเก็บออม หลีกเลี่ยงการใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ทุ่มเพื่อ และนำเงินไปใช้อย่างสูญเปล่า

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจริยธรรม ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาคนนี้มีซิกมันด์ฟรอยด์ เป็นผู้นำ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 3 ลักษณะ คือ อิด เป็นความต้องการพื้นฐานทุกอย่างของมนุษย์ซึ่งติดตัวมาตั้งแต่เกิด จะผลักดันให้มนุษย์ทำตามใจตนเองให้เกิดความสุข บางครั้งไม่สามารถตอบสนองอิดได้อีโก้ ซึ่งเป็นตัวเหตุผลของบุคคล จึงพัฒนาขึ้นมาทำหน้าที่คิด และจัดการความต้องการต่าง ๆ ให้เหมาะสมต่อมานะระยะ 3-6 ปี ซุปเปอร์อีโก้ คือ มโนธรรม ศีลธรรมประจำของบุคคลจะพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้มนุษย์สามารถควบคุมตนเองให้มีจริยธรรมตามมาตรฐานของสังคม แนวความคิดในทฤษฎีนี้จึงควรอบรมจริยธรรมบุคคลตั้งแต่วัยเด็ก จึงจะเกิดจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานของสังคม

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา นักจิตวิทยาคนสำคัญ ได้แก่ เพียเจท์ และโคลเบอร์ก

ความเชื่อตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่า การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นของอายุ และเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการของมนุษย์กับการเรียนรู้ทางสังคม และสัมพันธ์กับสติปัญญา เพียเจท์แบ่งการพัฒนาการทางสติปัญญาเป็น 4 ขั้น และโคลเบอร์ก แบ่งพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ 6 ขั้น

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ผู้นำทฤษฎีนี้ คือเบนจามิน โดยแบ่งการเรียนรู้เป็น 2 แบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้จากตัวแบบ คือ การเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น การเรียนรู้จากการบอกเล่า หรือการถ่ายทอดสดจากประสบการณ์ของผู้อื่น แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ บุคคล สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรม โดยมีตัวเสริมแรงช่วยเพิ่มความถี่ของพฤติกรรม การเรียนรู้ทางปัญญาสังคมของทฤษฎีนี้เป็นสภาพธรรมชาติ ซึ่งมีหลากหลาย ซึ่งมีผลให้บุคคลมีความสามารถและทักษะในการปรับตัว โดยผ่านตัวแบบ พฤติกรรมของตัวแบบ รวมทั้งการรู้จักการกำกับตนเอง (สังเกตตนเอง, ตัดสินตนเอง, การมีปฏิริยาต่อตนเอง) (Bandura, 1986)

4. ทฤษฎีการเรียนรู้ การวางเงื่อนไขแบบการกระทำ

สกินเนอร์ ผู้นำกลุ่มได้ใช้วิธี “ปรับพฤติกรรม” เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้หลักการเรียนรู้ วิธีการนี้ใช้ได้ผลดี ในการสร้างและรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ พฤติกรรมใดที่บุคคลแสดงออกแล้วได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ บุคคลจะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นอีก ผลกรรมที่พึงพอใจ คือ ตัวเสริมแรงทางบวก และพฤติกรรมใดที่บุคคลแสดงแล้วได้รับผลกรรมที่ไม่พึงพอใจ บุคคลจะมีแนวโน้มลด หรือเลิกแสดงพฤติกรรมนั้น ผลกรรมที่ไม่พึงปรารถนา คือ ตัวเสริมแรงทางลบ คือ การลงโทษ

5. แนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา หรือแนวคิดพฤติกรรมปัญญานิยมเป็นแนวคิดที่บูรณาการจากแนวคิดนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม โดยนักจิตวิทยาปัญญานิยม มีความเชื่อว่า พฤติกรรมภายนอกบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาภายใน (การเปลี่ยนแปลงความคิด) ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกการควบคุมตนเอง ละการลดพฤติกรรมไม่ดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภายใน ได้แก่ 1) สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข 2) สิ่งเร้าอื่น เช่น คำสอน คำแนะนำ 3) ประสบการณ์ต่าง ๆ (ได้แก่ การเรียนรู้จากอดีต ภาวะแรงจูงใจ อารมณ์) และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อสะท้อนการกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น

กรอบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคบางประการของทฤษฎีนี้ในการฝึกอบรมนักศึกษาให้รู้จักพิจารณาใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการควบคุมพฤติกรรม (Rational-Emotive-Behavior approach) การฝึกการสอนตนเอง (Self-Instruction) การวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง (Analyzed Behavior) และการวางแผนปรับพฤติกรรมตนเอง

1. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

ณรงค์ นายวิเศษ(2544) วิจัยในเรื่อง จริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับจริยธรรมในการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส มีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วิมลภา จันทร์เพ็ญ (2544) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม ตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา พบว่าได้รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมโดยการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญาโดยการทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนจริยธรรมในระยะพื้นฐาน ระยะทดลอง และระยะติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักเรียนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรม แตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงแก้ว คงเพชรศักดิ์ (2539) วิจัยเรื่อง ผลการใช้กลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนบ้านธารทหาร อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 36 คน กลุ่มทดลอง 18 คน กลุ่มควบคุม 18 คน วิจัย 12 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง พบว่า นักเรียนที่เข้าไปโปรแกรมกลุ่มฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้เวลาทดลอง 6 สัปดาห์ รวม 12 ครั้ง ทั้งสองกลุ่มใช้เวลาครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมง ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรม

กลุ่มฝึกอบรมมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยวิธีสอนตามแผนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อันทิพย์ ทองดี (2537) ศึกษาผลการพัฒนาจริยธรรมด้านความรับผิดชอบด้วยวิธีการสร้างความตระหนัก และพฤติกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 24 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 12 คน กลุ่มควบคุม 12 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีจริยธรรมด้านความรับผิดชอบสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการพัฒนาจริยธรรมด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Etscheidt (1990) การวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าการใช้วิธีปรับพฤติกรรมทางปัญญาจะมีประสิทธิผลต่อการลดพฤติกรรมความก้าวร้าว และเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ในกลุ่มตัวอย่าง 12-18 ปีพบว่า นักเรียนกลุ่มทดลอง ลดพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่า กลุ่มควบคุม และเพิ่มการควบคุมตนเอง โดยใช้ปัญญาได้มากกว่า

Schunck และ Zimmerman (1997) ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมตนเองของนักเรียนพบว่า นักเรียนสามารถเรียนรู้การควบคุมตนเอง จากตัวแบบซึ่งเป็นการควบคุมจากภายนอก และค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นการควบคุมตนเองจากภายในโดยใช้เทคนิคสังเกต การกำกับตนเอง การรับรู้ความสามารถตนเอง และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการสอนในชั้นเรียน หรือในสถานที่ทำงานก็ได้ (สมชาติ กิจบรรจง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539: 13) หรือการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นอีก อันจะเป็นประโยชน์ต่อ “งาน” ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและหรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง (ชาญสวัสดิ์สี, 2544: 15)

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน

ความสำคัญและความจำเป็นในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบในการฝึกให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ทักษะ ความชำนาญเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงขึ้น การฝึกอบรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้ (น้อย ศิริโชติ, 2523: 5-8; กิตติ พัทธวิชัย, 2543: 483)

1. สร้างความประทับใจให้พนักงานซึ่งเริ่มมาทำงาน เนื่องจากพนักงานบรรจุใหม่เปลี่ยนสภาพแวดล้อมจากสังคมเดิมมาเป็นสังคมใหม่ มีเพื่อนใหม่ สถานที่ใหม่ เครื่องมือใหม่ ดังนั้นการฝึกอบรมปฐมนิเทศเริ่มเข้าทำงานจึงมีความสำคัญมาก พนักงานใหม่จะมีเจตคติที่ดีต่อหัวหน้า เพื่อน ผู้ร่วมงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

2. การฝึกอบรมเป็นการเสริมปัญญาให้พนักงาน ปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ พนักงานมีความจำเป็นที่จะเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ แต่ไม่สามารถกลับไปเรียนต่อในสถานการศึกษาขณะที่ปฏิบัติงานได้ การฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือด้านนี้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันทำกิจกรรมร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกันก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพของตนเองให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานกล้าเผชิญอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวยิ่งขึ้น ตลอดจนพัฒนาการเป็นผู้ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในบางตำแหน่งที่ต้องอาศัยคุณสมบัติ ด้านนี้

5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันและยังเป็นการช่วยเหลือนักเรียนที่ลาออกกลางคัน เพราะอุปสรรคต่าง ๆ ไม่สามารถเรียนต่อได้ แต่จำเป็นต้องเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ในงานอาชีพที่ตนยังไม่ค่อยมีความพร้อมและไม่มีความมั่นใจ ให้มีความมั่นใจในการเข้าปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

6. ไม่มีสถานบันการศึกษาใดๆ ที่สามารถผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถที่จะทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ในทันที องค์กรที่รับบุคลากรใหม่จึงต้องทำการฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะอย่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติที่ถูกต้องที่เหมาะสม และหรือเกิดความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2524: 3)

เทคนิคการฝึกอบรมที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. การบรรยาย เป็นเทคนิคที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายในการฝึกอบรม เพราะสามารถให้การฝึกอบรมแก่ผู้รับการฝึกอบรมจำนวนมาก จึงเหมาะในการให้ความรู้พื้นฐาน การให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ ผู้บรรยายจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีประสบการณ์ในหัวข้อที่จะบรรยายเป็นอย่างดี มีวิธีการพูดที่สร้างความสนใจผู้ฟังได้ตลอดเวลาในระหว่างบรรยาย

2. การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นการให้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงบทบาทให้เห็นจริงแทนที่จะให้ผู้รับการฝึกอบรมเพียงแต่นึกคิดเอาเองซึ่งช่วยให้เห็นภาพได้ดีกว่า โดยปกติการฝึกอบรมวิธีนี้ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีโอกาสนำเอาความรู้ที่ได้รับจากสิ่งที่เรียนมาจากคำบรรยายหรืออภิปรายมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีการกระทำส่วนผู้ควบคุมการฝึกอบรมก็จะทราบถึงพฤติกรรมรวมของแต่ละคนในขณะที่ปฏิบัติงาน และในระหว่างรับการฝึกอบรมด้วยกันจะเรียนรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน จึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ผลดีอีกอย่างหนึ่งคือ ช่วยให้สมาชิกทุกคนเกิดความสุขและเพื่อไม่ให้เบื่อดีกว่าวิธีการฝึกอบรมโดยการบรรยาย แต่วิธีอบรมโดยการแสดงบทบาทสมมุติมีข้อจำกัดว่า ต้องมีการเตรียมตัวมากทำให้ยุ่งยาก ความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ไม่อาจควบคุมให้แต่ละคน แสดงอยู่ในขอบเขตที่ต้องการและถ้าเวลาจำกัดทำให้การแสดงไม่สมบูรณ์ เสนาะ ดิยาว, 2534: 165)

3. การศึกษารายกรณี เป็นการนำเอาเรื่องราวข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งในราชการธุรกิจและราชการมาเสนอต่อที่ประชุมผู้รับการฝึกอบรม โดยแต่ละเรื่องนั้นจะบรรยายให้เข้ากับผู้รับการฝึกอบรมได้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ พร้อมทั้งข้อมูลรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ที่ประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และวิเคราะห์เรื่องราวที่เกิดขึ้นในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ตลอดจนเสนอแนะวิธีการ หรือแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่กำหนดขึ้น (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, 2524: 21)

4. การฝึกฝนปฏิบัติ ผู้รับการฝึกอบรมถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งนำไปสู่ผลที่ต้องการ โดยวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนปฏิบัติไว้ให้ ปกติจะใช้เพื่อทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้สอนหลักการไปแล้ว โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติให้ดูแบบฝึกหัดอาจให้เพื่อเป็นแนวทางให้วิทยากรได้ทราบพื้นฐานความรู้ และแนวคิดเดิมของผู้รับการอบรมกันที่จะให้ความรู้ใหม่หรือเสริมแนวความคิดใหม่

ๆ เข้าไปแก่ผู้เข้ารับการอบรมการให้ทำแบบฝึกหัดนี้อาจใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ หากทำให้ทำแบบฝึกหัดเป็นกลุ่มมักเรียกสำ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)

5.การสาธิต เป็นการแสดงโดยวิทยากรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นสภาพการณ์ที่เป็นจริง โดยให้เห็นกระบวนการ หรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน หลังจากการสาธิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลอง ปฏิบัติว่ามีความเข้าใจถูกต้องดีหรือไม่

6. การสอนแนะงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องในสถานการณ์จริง หรืออาจจัดสถานที่ใดที่หนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ได้มีความรู้วิชาชีพ และวิธีการปฏิบัติตนในองค์กร ผู้สอนแนะงานจึงควรมีประสบการณ์ความรู้ และความสามารถจึงช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ

ขั้นตอนในการฝึกอบรม

ขั้นตอนในการดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ขั้นตอน ดังนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2531: 199-200)

1. ศึกษาความต้องการ (Need Assessment) หมายความว่า หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจ การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร เช่น

- 1.1 ผลการทำงานหรือผลิตของงานตกต่ำ
 - 1.2 วิธีการทำงาน คนงานมีความตั้งใจในการทำงานน้อยลง อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย
- ผิดปกติ

- 1.3 ระดับของการทำงาน มีการลาป่วย ลาิจ และขาดงานมาก
- 1.4 บริการที่ให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้า สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
- 1.5 ต้นทุนในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ
- 1.6 ขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี
- 1.7 ขาดความร่วมมือประสานงาน
- 1.8 งานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา

1.9 การปฏิบัติงานล่าช้า ต้องเสียเวลามากเกินสมควรและดำเนินการพิจารณา จัดลำดับความต้องการออกมาเป็นปัญหาที่จะจัดการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Training Objectives) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จะต้องร่วมประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็น กิจกรรมต่าง ๆ ๆ ที่จะทำให้สนองตอบต่อวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (program Content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้นๆ ว่าควรแบ่งช่วงเนื้อหาในการอบรมเป็นกี่ระยะ หรือจะอบรมรวดเดียวหมด

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ (Learning Principles) ของผู้จัดการฝึกอบรม ในที่นี้รวมไปถึงการจัดลำดับเนื้อหาจากง่ายในแต่ละวัน การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศต่างๆ ตลอดจนกระทั่งคุณสมบัติของผู้บรรยาย และจัดสรรงบประมาณ เตรียมแบบสอบถามที่จะประเมินการฝึกอบรม

5. ดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program) เป็นขั้นที่ดำเนินการฝึกอบรมจริงๆ ในช่วงนี้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องดูแลสอดส่องความเรียบร้อย เอาใจใส่ฟังการบรรยายเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ปรับปรุงให้การฝึกอบรมที่จะจัดในครั้งต่อไปสมบูรณ์ขึ้น ทั้งนี้เพราะการดำเนินการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ต้องการทำทุกครั้งด้วยการให้ตอบแบบสอบถามเพื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล (Follow Up) ภายหลังจากที่การฝึกอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการฝึกอบรมได้ผลมากน้อยเพียงใด คำนึงค่าใช้จ่ายที่องค์การลงทุนไปหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม มีดังนี้

คาร์เตอร์ (Carter อ้างถึงใน โจนเพ็ญ สนธยานนท์, 2527) ศึกษาประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือที่จะกระทำได้ ของการฝึกอบรมทักษะ การสื่อสารระหว่างบุคคลระยะสั้นให้แก่ลูกจ้างขององค์การของรัฐ จำนวน 711 คน ใช้เวลา 2 วันครึ่ง ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มควบคุม

สัทหัชย สัจญรังสี (2529) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทมีการพัฒนาพนักงานอย่างสม่ำเสมอสามารถหมุนเวียน ตำแหน่งงานได้สะดวกขึ้น และมีการติดตามผลการอบรมอย่างจริงจัง

สิริลักษณ์ พงศ์นาวิน (2544) วิจัยหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายบริษัทซีอาร์ซี ศรีเอช จำกัด (มหาชน) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 139 คน และมีกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขาย จำนวน 10 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกประชากรเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพพนักงานขายที่ประเมินโดยหัวหน้าแผนกและพนักงานขายประเมินตนเองด้านรูปร่างหน้าตา ด้านการแต่งกาย ด้านกิริยาท่าทาง ด้าน

การใช้ถ้อยคำในการบริหาร ด้านการแสดงความสนใจเอาใจใส่ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในเกณฑ์ดี โดยค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 3.50-4.07 บุคลิกภาพด้านความมั่นใจในการให้บริการลูกค้า อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.24-3.42 ผลสรุปการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานขายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพ โดยวิธีการฝึกอบรม มีบุคลิกภาพ ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาพร มาพบสุข (2552) วิจัยในหัวข้อเรื่อง การศึกษาและการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาในการเื้อต่อความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งใช้วิธีการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 24 คน มีบุคลิกภาพดีขึ้นเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพที่ประเมินโดยสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์ดี โดยค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 3.87-4.52 ได้แก่ ด้านรูปร่างหน้าตา ด้านการแต่งกาย ด้านกิจกรรมรยาท ด้านการแสดงออกโดยการใช้ถ้อยคำ ด้านการแสดงความเอาใจใส่ ด้านความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา การวางแผนงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการส่งเสริมความรู้ และช่วยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะจะได้พบความเปลี่ยนแปลงทางความคิด และการรู้จักวิเคราะห์พฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการฝึกอบรม ในการที่จะนำมาพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน นักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะในการทำงานสูง และเป็นกำลังแรงงานสำคัญของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของนักศึกษาตามความต้องการของสถานประกอบการ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย

1.1 นักศึกษาระดับปริญญาบัตร สาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน ชั้นปีที่ 3 และ 4 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 53 คน

1.2 ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 42 ราย

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาบัตร ชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งกำลังเข้าฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จำนวน 42 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 21 คน กลุ่มควบคุม 21 คน

2.2 ผู้ควบคุมดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่นักศึกษาเข้าฝึกงาน จำนวน 42 ราย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

3.1 แบบสอบถามคุณลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการ มีระดับความต้องการ 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ แบบประมาณค่า (Five Rating Scale)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อ มีดังนี้

ตอบระดับต้องการมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ตอบระดับต้องการมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ตอบระดับต้องการปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ตอบระดับต้องการน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ตอบระดับต้องการน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

ความหมายของคะแนน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายความว่า	ต้องการพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายความว่า	ต้องการพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายความว่า	ต้องการพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายความว่า	ต้องการพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองระดับพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	หมายความว่า	ต้องการพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองระดับปรับปรุง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามคุณลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนทดลองใช้จริง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำนวน 30 ฉบับ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยรูปแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

3.2 แบบสอบถามพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษาประเมินตนเองประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ ซึ่งมีระดับการประเมินแบบประมาณค่า

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ตอบระดับความเป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ตอบระดับความเป็นจริงมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ตอบระดับความเป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ตอบระดับความเป็นจริงน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ตอบระดับความเป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

ความหมายของคะแนน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์พอใช้
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษาประเมินตนเองให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนทดลองใช้จริงผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับ

นักศึกษาสาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน จำนวน 40 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่นในรูปแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92

3.3 แบบสอบถามพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 27 ข้อ ซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ แบบประมาณค่า

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

ความหมายของคะแนน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.49	หมายความว่า	มีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนทดลองใช้จริง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try out) กับสถานประกอบการ จำนวน 30 ฉบับ หาค่าความเชื่อมั่น โดยรูปแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.91

3.4 โครงการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง โดยวิธีการฝึกอบรม ผู้วิจัยนำโครงการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความถูกต้อง ก่อนนำมาใช้ทดลอง โครงการประกอบด้วย ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินการ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การดำเนินโครงการหลักสูตร กำหนดสถานที่ และผลที่คาดว่าจะได้รับ รายละเอียดโครงการมีดังนี้

ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประชาธิปไตย และการศึกษาของชาติ จำเป็นต้องอาศัยคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2544) ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาคนไว้ว่า “ให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ และมีความพร้อมในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : 39)

มหาวิทยาลัยในฐานะองค์การหลักซึ่งทำหน้าที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้บรรลุแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ดังกล่าว จึงมีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในเชิงรูปแบบเน้นการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พฤติกรรม จริยธรรม โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เพราะผู้ที่มีวินัยในตนเอง จะสามารถนำตนเองหรือควบคุมตนเองให้เป็นคนมีอุดมคติ รู้ถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นจากการแสดงผลกรรมเหล่านั้น วินัยในตนเองจึงเป็นวินัยที่มั่งคั่งไม่ต้องอาศัยอำนาจภายนอกมาบังคับ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของจริยธรรม จากเหตุผลดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองจึงเป็นการส่งเสริมจริยธรรมให้นักศึกษาเป็นคนดี และมีคุณธรรม ซึ่งแนวทางการพัฒนาหลายวิธี โดยเฉพาะวิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่ง ซึ่งใช้เทคนิคผสมผสาน หลายรูปแบบ เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความซื่อสัตย์สุจริต การรู้จักบทบาทหน้าที่ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการควบคุมตนเอง

การวิจัยในหัวข้อนี้ จึงเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาที่ได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และยังเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยที่ได้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของนักศึกษา
 2. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมที่มีต่อพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองในการปฏิบัติงานของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง
 3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความต้องการและคะแนนความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อพฤติกรรมมีวินัยในตนเองในการปฏิบัติงานของนักศึกษา
- กลุ่มตัวอย่าง

1. นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาบัตร ชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งกำลังเข้าฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ จำนวน 42 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 21 คน และกลุ่มควบคุม 21 คน ซึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการ
 2. ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการที่นักศึกษาเข้าฝึกงาน จำนวน 42 ราย
- สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุม สาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วิธีการฝึกอบรม

1. บรรยาย
2. ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม
3. สาธิต
4. ศึกษากรณีศึกษา และอื่น ๆ

หลักสูตรการฝึกอบรม

1. บรรยายภาควิชาการ ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองกับการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความซื่อสัตย์สุจริต การรู้จักบทบาทหน้าที่ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการควบคุมตนเอง
2. ภาคปฏิบัติ การสาธิตตัวอย่าง กรณีศึกษา และฝึกปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเอง

วิทยากรดำเนินการฝึกอบรม

ผู้จัดการและผู้บริหารสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมเครื่องเรือน จำนวน 2 ท่าน และผู้วิจัยช่วยดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรม

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองที่จำเป็นต้องมีในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และวิธีฝึกอบรม
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าฝึกอบรม
3. ประสานงานกับวิทยากรในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม และการเขียนโครงการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นถึงคุณลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการ

5. ขึ้นการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน

6. การประเมินผล และติดตามผลการฝึกอบรม โดยนักศึกษาจะต้องนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ และการเพิ่มสมรรถนะการประกอบอาชีพต่อไป

การประเมินผล

1. ประเมินความรู้ ความเข้าใจของผู้รับการอบรม โดยการสังเกต และการอภิปราย และเปรียบเทียบแบบสอบถามก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการฯ

2. ติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา จากการประเมินความพึงพอใจของสถานประกอบการ
ผลที่คาดว่าจะได้รับ

นักศึกษามีพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองสูงขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ

4. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระยะเวลาเตรียมการทดลอง เป็นขั้นตอนศึกษาข้อมูลทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือน และสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเครื่องเรือน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามคุณลักษณะพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องเรือนในกรุงเทพ และปริมณฑลที่นักศึกษาเข้าฝึกงาน เพื่อนำข้อมูลมาสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างหลักสูตรและโครงการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง โดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อสร้างสมรรถนะการประกอบอาชีพแก่นักศึกษาสาขาเทคโนโลยีเครื่องเรือน หลักสูตรประกอบด้วยความรู้ในภาคทฤษฎี 4 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติกิจกรรม 14 ชั่วโมง รวมเวลาการฝึกอบรม 18 ชั่วโมง 2 วัน

ขั้นตอนที่ 4 สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษาประเมินตนเอง เพื่อให้ นักศึกษากลุ่มทดลอง จำนวน 21 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ และนักศึกษากลุ่มควบคุม จำนวน 21 คน ได้ประเมินตนเอง (Pre-test)

ขั้นตอนที่ 5 นักศึกษากลุ่มทดลอง เข้าร่วมโครงการพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง รวม 2 วัน 18 ชั่วโมง และฝึกปฏิบัติกิจกรรมการบันทึกเพื่อวิเคราะห์ตนเอง และเตือนตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมความมีวินัยในตนเองทุกสัปดาห์ รวม 10 สัปดาห์ ตลอดระยะเวลาฝึกปฏิบัติงานในสถาน ประกอบการ

ขั้นตอนที่ 6 ระยะเวลาหลังการทดลอง นักศึกษาประเมินตนเอง (pre-test) หลังการทดลองเมื่อ สิ้นเสร็จการฝึกปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 7 ติดตามผลความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อพฤติกรรมความมีวินัย ในตนเองของนักศึกษากลุ่มทดลองหลังการฝึกปฏิบัติงาน โดยสถานประกอบการเป็นผู้ประเมิน พฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของนักศึกษา และนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบความก้าวหน้าใน พฤติกรรมความมีวินัยในตนเองตามสมมติฐานการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการ วิจัยด้านการทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณและวิเคราะห์สถิติ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน พฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่ประเมินโดยสถานประกอบการและประเมินโดยนักศึกษา
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อน และหลังการทดลอง โดยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน ตนเอง ก่อนการทดลอง และการประเมินพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการ ด้วยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน ตนเองหลังการทดลองและพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่ประเมินโดยสถานประกอบการด้วยสถิติ ทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

5. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่นักศึกษากลุ่มควบคุม ประเมินตนเองและพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่ประเมินโดยสถานประกอบการด้วยสถิติทดสอบ ที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

6. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองที่สถานประกอบการต้องการ และการประเมินพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองของนักศึกษากลุ่มทดลอง โดยสถานประกอบการด้วย สถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานสาขา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกันและสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ตอนที่ 4 อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำแนกข้อมูลตามปี การศึกษา

ชั้นปีการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปีที่ 4	30	100.0
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เป็นศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองกลุ่มควบคุม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปรากฏในตารางที่ 2 -7

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา
กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปล ความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.58	.62	ดี
1.1 ใช้น้ำที่	3.46	.83	ปานกลาง
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อ ส่วนรวม	3.73	.59	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	3.20	1.01	ปานกลาง
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	3.93	.70	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	3.36	.59	ปานกลาง
2.1 รักษาความลับ	3.73	.70	ดี
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	3.06	.70	ปานกลาง
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	3.60	.82	ดี
2.4 ปกป้องผู้อื่นไม่คัดลอกงาน	3.06	.70	ปานกลาง
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	3.33	.48	ปานกลาง
3.1 กระตือรือร้น	3.26	.79	ปานกลาง
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	3.26	.45	ปานกลาง
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	3.20	.56	ปานกลาง
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	3.60	.73	ดี
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	3.10	.69	ปานกลาง
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	3.20	.67	ปานกลาง
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	3.13	.74	ปานกลาง
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	3.20	.67	ปานกลาง
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	2.86	.99	ปานกลาง
ด้านที่ 5 ความอดทน	3.16	.71	ปานกลาง
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	3.13	.64	ปานกลาง
5.2 ไม่ท้อแท้เมื่อเหนื่อย	3.13	.99	ปานกลาง
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	3.13	.74	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา
กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง (N = 15) (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปล ความหมาย
5.4 รู้จักข่มใจ	3.26	.88	ปานกลาง
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	3.23	.62	ปานกลาง
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	3.26	.70	ปานกลาง
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	3.00	.53	ปานกลาง
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	3.26	.88	ปานกลาง
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความ เสียหายเข้ามา	3.40	.91	ปานกลาง
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	3.26	.66	ปานกลาง
7.1 แก้ไขปัญหาด้านเหตุผล	3.13	.74	ปานกลาง
7.2 รับฟังความคิดเห็น	3.53	.83	ดี
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์เสียหายไปเอง	3.06	.70	ปานกลาง
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถาน ประกอบการ	3.33	.90	ปานกลาง
รวม	3.29	.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ประเมินตนเอง
ก่อนการทดลอง(ก่อนเข้าร่วมโดยการฝึกอบรมจริยธรรมในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปาน
กลาง ($\bar{x}$ = 3.29) และจริยธรรมในการทำงานรายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความ
รับผิดชอบต่อนหน้าที่และจริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อ
สัตย์สุจริต ($\bar{x}$ = 3.36) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x}$ = 3.33) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x}$ = 3.10) ด้าน
ความอดทน ($\bar{x}$ = 3.16) ด้านความประมาท ($\bar{x}$ = 3.23) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x}$ = 3.26)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา
กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	4.38	.33	ดี
1.1 รู้หน้าที่	4.60	.50	ดีมาก
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อ ส่วนรวม	4.40	.50	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	4.06	.59	ดี
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	4.46	.64	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.58	.33	ดีมาก
2.1 รักษาความลับ	4.80	.41	ดีมาก
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	4.33	.48	ดี
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	4.80	.41	ดีมาก
2.4 ปกป้องผู้รู้ไม่คัดลอกงาน	4.40	.50	ดี
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	4.46	.36	ดี
3.1 กระตือรือร้น	4.66	.48	ดีมาก
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	4.46	.51	ดี
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	4.26	.45	ดี
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	4.46	.64	ดี
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	4.36	.36	ดี
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	4.33	.48	ดี
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	4.66	.48	ดีมาก
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	4.26	.59	ดี
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	4.20	.56	ดี
ด้านที่ 5 ความอดทน	4.46	.38	ดี
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	4.66	.48	ดีมาก
5.2 ไม่ท้อแท้เบื่อหน่าย	4.40	.50	ดี
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	4.20	.67	ดี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา
กลุ่มทดลองที่นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลอง (N = 15) (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
5.4 รู้จักข่มใจ	4.60	.50	ดีมาก
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	4.40	.45	ดี
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	4.33	.61	ดี
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	4.26	.45	ดี
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	4.53	.51	ดีมาก
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เข้ามา	4.46	.51	ดี
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	4.33	.33	ดี
7.1 แก้ไขปัญหาด้อยเหตุผล	4.20	.41	ดี
7.2 รับฟังความคิดเห็น	4.20	.41	ดี
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์คลั่งคลาไปเอง	4.40	.50	ดี
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถาน ประกอบการ	4.53	.51	ดีมาก
รวม	4.42	.25	ดี

จากตารางที่ 3 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมของนักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 4.42$) และจริยธรรมในการทำงานรายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.58$) และจริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{x} = 4.38$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.46$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.36$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.46$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.40$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.33$)

สรุปผลการทดลองได้ว่า กลุ่มทดลองประเมินจริยธรรมในการทำงานของตนเองหลังการทดลอง มีคะแนนระหว่าง 4.06 – 4.80

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน
ประกอบการต้องการ (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปล ความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.08	.26	ดี
1.1 รับผิดชอบหน้าที่	4.13	.35	ดี
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อ ส่วนรวม	3.86	.51	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	4.06	.25	ดี
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	4.26	.45	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	.22	ดี
2.1 รักษาความลับ	4.66	.48	ดี
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	4.20	.45	ดี
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	4.40	.50	ดี
2.4 ปกป้องผู้รู้ไม่คัดลอกงาน	4.20	.41	ดี
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	4.01	.40	ดี
3.1 กระตือรือร้น	4.06	.25	ดี
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	3.93	.45	ดี
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	3.86	.51	ดี
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	4.20	.77	ดี
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	4.06	.11	ดี
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	4.06	.25	ดี
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	4.20	.41	ดี
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	4.00	.00	ดี
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	4.00	.00	ดี
ด้านที่ 5 ความอดทน	4.18	.29	ดี
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	4.33	.61	ดี
5.2 ไม่ท้อแท้เบื่อหน่าย	4.00	.37	ดี
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	4.00	.00	ดี

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน
ประกอบการต้องการ (N = 15) (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปล ความหมาย
5.4 รู้จักข่มใจ	4.40	.50	ดี
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	4.31	.29	ดี
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	4.13	.35	ดี
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	4.06	.45	ดี
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	4.40	.51	ดี
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เข้ามา	4.66	.51	ดีที่สุด
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	4.05	.33	ดี
7.1 แก้ไขปัญหาด้อยเหตุผล	4.13	.41	ดี
7.2 รับฟังความคิดเห็น	3.93	.41	ดี
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์คลี่คลายไปเอง	4.00	.50	ดี
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถาน ประกอบการ	4.13	.51	ดี
รวม	4.15	.25	ดี

จากตารางที่ 4 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการต้องการอยู่ใน
เกณฑ์ ดี และจริยธรรมรายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่
($\bar{x}$ = 4.08) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}$ = 4.38) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x}$ = 4.0) ด้านความตรงต่อ
เวลา ($\bar{x}$ = 4.06) ด้านความอดทน ($\bar{x}$ = 4.18) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x}$ = 4.31) และด้านการใช้
ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x}$ = 4.05)

สรุปผลการทดลอง ได้ว่า สถานประกอบการต้องการจริยธรรมในการทำงาน ของนักศึกษา
ที่ คะแนนตั้งแต่ 3.86 – 4.66

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน
ประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	4.41	.45	ดี
1.1 รับผิดชอบ	4.46	.51	ดี
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อส่วนรวม	4.40	.50	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	4.33	.48	ดี
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	4.46	.51	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	4.76	.30	ดีมาก
2.1 รักษาความลับ	4.73	.45	ดีมาก
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	4.66	.48	ดีมาก
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	4.80	.41	ดีมาก
2.4 ปรึกษาผู้รู้ไม่คัดลอกงาน	4.86	.35	ดีมาก
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	4.66	.36	ดีมาก
3.1 กระตือรือร้น	4.73	.45	ดีมาก
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	3.60	.50	ดีมาก
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	3.60	.50	ดีมาก
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	4.73	.45	ดีมาก
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	4.66	.36	ดีมาก
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	4.60	.50	ดีมาก
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	4.73	.45	ดีมาก
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	4.66	.48	ดีมาก
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	4.66	.48	ดีมาก
ด้านที่ 5 ความอดทน	4.71	.37	ดีมาก
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	4.80	.41	ดีมาก
5.2 ไม่ท้อแท้เมื่อเหนื่อย	4.60	.50	ดีมาก
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	4.73	.45	ดีมาก
5.4 รู้จักข่มใจ	4.73	.45	ดีมาก

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา
กลุ่มทดลอง (N = 15)(ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	4.65	.42	ดีมาก
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	4.53	.51	ดีมาก
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	4.66	.48	ดีมาก
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	4.73	.45	ดีมาก
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เข้ามา	4.66	.48	ดีมาก
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	4.56	.41	ดีมาก
7.1 แก้ไขปัญหาด้านเหตุผล	4.53	.51	ดีมาก
7.2 รับฟังความคิดเห็น	4.60	.50	ดีมาก
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์เสียหายไปเอง	4.60	.50	ดีมาก
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถานประกอบการ	4.53	.51	ดีมาก
รวม	4.63	.29	ดีมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มทดลองหลังฝึกงาน มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก ($\bar{x} = 4.63$) และจริยธรรมในการทำงาน รายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.76$) ด้านความ ขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.66$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.66$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.71$) ด้านความ ไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.65$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.56$) จริยธรรมในการทำงานอยู่ใน เกณฑ์ ดี รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\bar{x} = 4.41$)

ผลการทดลองสรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มทดลองได้รับการประเมินความพึงพอใจ จริยธรรม ในการทำงาน จากสถานประกอบการด้วยคะแนน ระหว่าง 4.33 – 4.86

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่ม
ควบคุมประเมินตนเอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.65	.45	ดี
1.1 รับผิดชอบหน้าที่	3.86	.51	ดี
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อส่วนรวม	3.53	.51	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	3.46	.74	ปานกลาง
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	3.73	1.03	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	3.86	.58	ดี
2.1 รักษาความลับ	4.06	.59	ดี
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	3.66	.72	ดี
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	3.80	.67	ดี
2.4 ปกป้องผู้รู้ไม่คัดลอกงาน	3.93	.70	ดี
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	3.65	.48	ดี
3.1 กระตือรือร้น	3.73	.59	ดี
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	3.46	.64	ปานกลาง
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	3.53	.64	ดี
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	3.86	.74	ดี
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	3.71	.52	ดี
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	3.80	.86	ดี
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	3.80	.56	ดี
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	3.66	.72	ดี
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	3.60	.73	ดี
ด้านที่ 5 ความอดทน	3.73	.56	ดี
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	3.80	.56	ดี
5.2 ไม่ท้อแท้เบื่อหน่าย	3.53	.64	ดี
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	3.73	.70	ดี

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการ
ประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง (N = 15) (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
5.4 รู้จักข่มใจ	3.86	.83	ดี
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	3.73	.57	ดี
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	3.53	.64	ดี
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	3.60	.82	ดี
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	4.00	.75	ดี
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เข้ามา	3.80	.56	ดี
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	3.83	.59	ดี
7.1 แก้ไขปัญหาด้อยเหตุผล	3.73	.70	ดี
7.2 รับฟังความคิดเห็น	3.86	.83	ดี
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์คลี่คลายไปเอง	3.73	.70	ดี
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถาน ประกอบการ	4.00	.84	ดี
รวม	3.74	.39	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ($\bar{x}$ = 3.65) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}$ = 3.86) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x}$ = 3.65) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x}$ = 3.71) ด้านความอดทน ($\bar{x}$ = 3.73) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x}$ = 3.73) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x}$ = 3.83)

ผลการทดลองสรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินจริยธรรมในการทำงานของตนเอง อยู่ในเกณฑ์ ดี ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.65 – 3.86

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถาน
ประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มควบคุม (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 1 ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.58	.43	ดี
1.1 ใช้น้ำที่	3.66	.48	ดี
1.2 เลือกปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่อส่วนรวม	3.60	.50	ดี
1.3 สามารถแก้ไขข้อผิดพลาด	3.46	.51	ปานกลาง
1.4 รับผิดชอบเมื่อทำผิดพลาด	3.60	.82	ดี
ด้านที่ 2 ความซื่อสัตย์สุจริต	3.83	.47	ดี
2.1 รักษาความลับ	4.00	.53	ดี
2.2 ปฏิบัติตามสัญญา	3.60	.73	ดี
2.3 ไม่แอบอ้างชิ้นงาน	4.00	.65	ดี
2.4 ปรึกษาผู้รู้ไม่คัดลอกงาน	3.73	.59	ดี
ด้านที่ 3 ความขยันหมั่นเพียร	3.60	.42	ดี
3.1 กระตือรือร้น	3.60	.63	ดี
3.2 ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์	3.60	.50	ดี
3.3 ช่วยเหลืองานเพื่อน	3.46	.51	ปานกลาง
3.4 ใฝ่เรียนรู้ด้านเทคโนโลยี	3.73	.45	ดี
ด้านที่ 4 ความตรงต่อเวลา	3.41	.39	ปานกลาง
4.1 มาฝึกงานตรงเวลา	3.46	.51	ปานกลาง
4.2 มาตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	3.33	.48	ปานกลาง
4.3 ทำงานเสร็จตามกำหนด	3.40	.50	ปานกลาง
4.4 บริหารเวลาให้เกิดคุณค่า	3.46	.51	ปานกลาง
ด้านที่ 5 ความอดทน	3.66	.43	ดี
5.1 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน	3.53	.51	ดี
5.2 ไม่ท้อแท้เมื่อเหนื่อย	3.53	.74	ดี
5.3 ทำงานให้เสร็จแม้พบอุปสรรค	3.53	.51	ดี
5.4 รู้จักข่มใจ	4.06	.45	ดี

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มทดลอง (N = 15) (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ด้านที่ 6 ความไม่ประมาท	3.75	.34	ดี
6.1 มีสติในการปฏิบัติงาน	3.73	.45	ดี
6.2 รอบคอบระมัดระวัง	3.66	.48	ดี
6.3 ดูแลอุปกรณ์ก่อนใช้	3.66	.48	ดี
6.4 ไม่นำวัสดุที่ก่อให้เกิดความเสียหาย เข้ามา	3.93	.25	ดี
ด้านที่ 7 การใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	3.63	.41	ดี
7.1 แก้ไขปัญหาด้านเหตุผล	3.80	.41	ดี
7.2 รับฟังความคิดเห็น	3.53	.64	ดี
7.3 ไม่ปล่อยให้อุปกรณ์เสียหายไปเอง	3.46	.51	ปานกลาง
7.4 ขอคำปรึกษาจากสถานประกอบการ	3.73	.70	ดี
รวม	3.64	.33	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มควบคุม (หลังฝึกงาน) มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ ดี ($\bar{x} = 3.64$) และมีคะแนนจริยธรรมในการทำงาน รายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.58$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 3.83$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 3.60$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 3.66$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 3.75$) ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 3.63$) จริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.41$)

สรุปผลการทดลอง ได้ว่า นักศึกษากลุ่มควบคุมได้รับการประเมินจริยธรรมในการทำงานจากสถานประกอบการอยู่ในเกณฑ์ คะแนน ระหว่าง 3.93 – 4.06

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสถิติทดสอบที่ (t – test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน และแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปรากฏ ดังตารางที่ 8 -17

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเอง ก่อน และหลังการทดลอง (เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน) (N=15)

จริยธรรมในการทำงาน	ก่อนการทดลอง (N=15)		หลังการทดลอง(N=15)		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
จริยธรรมในการทำงานรวม 7 ด้าน	3.29	.52	4.42	.25	7.62**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมนักศึกษาประเมินตนเอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง โดยเข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมนักศึกษาประเมินตนเอง ก่อนการทดลองอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) และหลังการทดลองอยู่ในเกณฑ์ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.42$)

ผลการทดลองสรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 3.29$ และ $\bar{X} = 4.42$, t = 7.62 , p = .00)

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานรายด้าน ที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเอง ก่อน และ หลัง การทดลอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	นักศึกษาประเมินตนเอง ก่อนการทดลอง		นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่	3.58	.02	4.38	.38	4.21**	.00
2.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.36	.59	4.58	.33	6.88**	.00
3.ด้านความขยันหมั่นเพียร	3.33	.48	4.46	.36	7.21**	.00
4.ด้านความตรงต่อเวลา	3.10	.69	4.36	.36	6.27**	.00
5.ด้านความอดทน	3.16	.71	4.46	.38	6.17**	.00
6.ด้านความไม่ประมาท	3.23	.62	4.40	.45	5.87**	.00
7.ด้านการใช้ปัญญาแก้ไข้ปัญหา	3.26	.66	4.33	.33	5.55**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า จริยธรรมในการทำงานรายด้าน ที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเอง ก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงาน รายด้าน รวม 7 ด้าน ที่ นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลอง ดีกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ($\bar{X} = 3.58$, $\bar{X} = 4.38$, $t = 4.21$, $p = .00$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.36$, $\bar{X} = 4.58$, $t = 6.88$, $p = .00$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 3.33$, $\bar{X} = 4.46$, $t = 7.21$, $p = .00$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.10$, $\bar{X} = 4.36$, $t = 6.27$, $p = .00$) ด้านความอดทน ($\bar{X} = 3.16$, $\bar{X} = 4.46$, $t = 6.17$, $p = .00$) ด้านความมาประมาท ($\bar{X} = 3.23$, $\bar{X} = 4.40$, $t = 5.87$, $p = .00$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไข้ปัญหา ($\bar{X} = 3.26$, $\bar{X} = 4.33$, $t = 5.55$, $p = .00$)

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมของนักศึกษากลุ่มทดลอง
(ก่อนการทดลอง) กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ
(N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	ก่อนการทดลอง		สถานประกอบการ ต้องการ		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
พฤติกรรม รวม 7 ด้าน	3.29	.52	4.15	.10	6.30**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมของนักศึกษากลุ่มทดลอง (ก่อนการทดลอง) กับ จริยธรรมในการทำงาน ที่สถานประกอบการต้องการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ก่อนการทดลองจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษาประเมินตนเอง ต่ำกว่า จริยธรรมในการทำงานที่สถานที่ประกอบการต้องการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 3.29$, และ $\bar{X} = 4.15$, $t = 6.30$, $p = .00$)



ตารางที่ 11 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานรายด้าน ที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการ
ทดลอง กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	นักศึกษากลุ่มทดลอง ประเมินตนเองก่อน ทดลอง		จริยธรรมที่สถาน ประกอบการต้องการ		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	3.58	.62	4.08	.26	2.86**	.01
2.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.36	.59	4.38	.22	6.16**	.00
3.ด้านความขยันหมั่นเพียร	3.33	.48	4.01	.40	4.17**	.00
4.ด้านความตรงต่อเวลา	3.10	.69	4.06	.11	5.33**	.00
5.ด้านความอดทน	3.16	.71	4.18	.24	5.20**	.00
6.ด้านความไม่ประมาท	3.23	.62	4.31	.29	6.10**	.00
7.ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	3.26	.66	4.05	.14	4.47**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า จริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่นักศึกษาประเมินตนเอง ก่อนการทดลอง กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่นักศึกษาประเมินตนเอง ต่ำกว่า จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการในทุกด้าน ได้แก่ ด้าน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 3.58$ และ $\bar{X} = 4.08$, $t = 2.86$, $p = .01$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.36$ และ $\bar{X} = 4.38$, $t = 6.16$, $p = .00$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 3.33$ และ $\bar{X} = 4.01$, $t = 4.17$, $p = .00$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.10$ และ $\bar{X} = 4.06$, $t = 5.33$, $p = .00$) ด้านความอดทน ($\bar{X} = 3.16$ และ $\bar{X} = 4.18$, $t = 5.20$, $p = .00$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{X} = 3.23$ และ $\bar{X} = 4.31$, $t = 6.10$, $p = .00$) ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.26$ และ $\bar{X} = 4.05$, $t = 4.47$, $p = .00$)

ผลจากการทดลองแสดงให้เห็นว่า ก่อนการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลอง มีจริยธรรมในการทำงานทุกด้าน ต่ำกว่า ความต้องการของสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง กับนักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	นักศึกษากลุ่มทดลอง ประเมินตนเองหลังการ ทดลอง		นักศึกษากลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
จริยธรรมในการทำงาน รวม 7 ด้าน	4.42	.25	3.74	.39	5.67**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง กับ จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผลการประเมินตนเอง ของนักศึกษากลุ่มทดลอง (หลังการทดลอง) สูงกว่า ผลการประเมินจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.42$ และ $\bar{X} = 3.74$, $t = 5.67$, $p = .00$)



จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่นักศึกษากลุ่มทดลอง
ประเมินตนเองหลังการทดลอง กับ จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่ม
ควบคุมประเมินตนเอง (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	นักศึกษากลุ่มทดลอง ประเมินตนเองหลังการ ทดลอง		นักศึกษากลุ่มควบคุม ประเมินตนเอง		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	4.38	.38	3.65	.45	4.77**	.00
2.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.58	.33	3.86	.58	4.13**	.00
3.ด้านความขยันหมั่นเพียร	4.46	.36	3.65	.48	5.19**	.00
4.ด้านความตรงต่อเวลา	4.36	.36	3.71	.52	3.94**	.00
5.ด้านความอดทน	4.46	.38	3.73	.56	4.15**	.00
6.ด้านความไม่ประมาท	4.40	.45	3.73	.57	3.55**	.00
7.ด้านการใช้ปัญญาแก้ไข ปัญหา	4.33	.33	3.83	.59	2.83**	.01

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า จริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน
ตนเอง หลังการทดลอง แตกต่างจากจริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเอง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมิน
ตนเอง หลังการทดลอง สูงกว่า จริยธรรมในการทำงานที่กลุ่มควบคุมประเมินตนเองอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$,
 $\bar{X} = 3.65$, $t = 4.77$, $p = .00$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.58$, $\bar{X} = 3.86$, $t = 4.13$, $p = .00$)
ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.46$, $\bar{X} = 3.65$, $t = 5.19$, $p = .00$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.36$
 $\bar{X} = 3.71$, $t = 3.94$, $p = .00$) ด้านความอดทน ($\bar{X} = 4.46$, $\bar{X} = 3.73$, $t = 4.15$, $p = .00$) ด้านความ
ไม่ประมาท ($\bar{X} = 4.40$, $\bar{X} = 3.73$, $t = 4.55$, $p = .00$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.33$
 $\bar{X} = 3.83$, $t = 2.83$, $p = .00$)

ผลการทดลองสรุปได้ว่า นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง (เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน) สูงกว่า การประเมินตนเองของนักศึกษากลุ่มควบคุม

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงานโดยรวม ที่สถานประกอบการประเมิน
นักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	สถานประกอบการ ประเมินนักศึกษากลุ่ม ทดลอง		สถานประกอบการ ประเมินนักศึกษากลุ่ม ควบคุม		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
จริยธรรมในการทำงาน รวม 7 ด้าน	4.63	.29	3.64	.33	8.66**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง สูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.63$ และ $\bar{X} = 3.64$, $t = 8.66$, $p = .00$)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการประเมิน
นักศึกษากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม (N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	สถานประกอบการ ประเมินนักศึกษากลุ่ม ทดลอง		สถานประกอบการ ประเมินนักศึกษากลุ่ม ควบคุม		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.41	.45	3.58	.43	5.19**	.00
2.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.76	.30	3.83	.47	6.36**	.00
3.ด้านความขยันหมั่นเพียร	4.66	.36	3.60	.42	7.45**	.00
4.ด้านความตรงต่อเวลา	4.66	.36	3.41	.39	9.01**	.00
5.ด้านความอดทน	4.71	.37	3.66	.43	7.12**	.00
6.ด้านความไม่ประมาท	4.65	.42	3.75	.34	6.44**	.00
7.ด้านการใช้ปัญหาแก้ไขปัญหา	4.56	.41	3.63	.41	6.18**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า จริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มทดลอง และนักศึกษากลุ่มควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา กลุ่มทดลอง สูงกว่า จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มควบคุม รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 4.41$, $\bar{X} = 3.58$, $t = 5.19$, $p = .00$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.76$, $\bar{X} = 3.83$, $t = 6.36$, $p = .00$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X} = 4.66$, $\bar{X} = 3.60$, $t = 7.45$, $p = .00$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.66$, $\bar{X} = 3.41$, $t = 9.01$, $p = .00$) ด้านความอดทน ($\bar{X} = 4.71$, $\bar{X} = 3.66$, $t = 7.12$, $p = .00$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{X} = 4.65$, $\bar{X} = 3.75$, $t = 6.44$, $p = .00$) และด้านการใช้ปัญหาแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.56$, $\bar{X} = 3.63$, $t = 6.18$, $p = .00$)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลอง (ที่เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมในการทำงาน) มีผลคะแนนการประเมินความพึงพอใจจากสถานประกอบการ สูงกว่า นักศึกษากลุ่มควบคุม

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการต้องการกับ
จริยธรรมในการทำงาน ที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง
(N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	จริยธรรมในการทำงานที่ สถานประกอบการ ต้องการ		จริยธรรมในการทำงานที่ สถานประกอบการ ประเมินนักศึกษา กลุ่มทดลอง		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
จริยธรรม รวม 7 ด้าน	4.15	.10	4.63	.29	5.84**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการต้องการ กับ จริยธรรม
ในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 นั่นคือ จริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง มีความ
สอดคล้องกับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ ($\bar{x}$ = 4.63 , $\bar{x}$ = 4.15 , t = 5.84 , p = .00)



ตารางที่ 17 เปรียบเทียบจริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการต้องการ
กับจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลอง
(N = 15)

จริยธรรมในการทำงาน	จริยธรรมในการทำงาน ที่สถานประกอบการ ต้องการ		จริยธรรมในการ ทำงานที่สถาน ประกอบการประเมิน นักศึกษากลุ่มควบคุม		t	p
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1.ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	4.08	.26	4.41	.43	2.48**	.01
2.ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.38	.22	4.76	.30	3.89**	.00
3.ด้านความขยันหมั่นเพียร	4.01	.40	4.66	.36	2.53**	.01
4.ด้านความตรงต่อเวลา	4.06	.11	4.66	.36	6.12**	.00
5.ด้านความอดทน	4.18	.24	4.71	.37	4.63**	.00
6.ด้านความไม่ประมาท	4.31	.29	4.65	.42	2.53**	.00
7.ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา	4.05	.14	4.56	.41	4.55**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า จริยธรรมในการทำงาน รายด้านที่สถานประกอบการต้องการ กับ จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ประเมิน โดยสถานประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ มีความสอดคล้องกันทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{x} = 4.08$ และ $\bar{x} = 4.41$, $t = 2.48$, $p = .01$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.38$ และ $\bar{x} = 4.76$, $t = 3.89$, $p = .00$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.01$ และ $\bar{x} = 4.66$, $t = 2.53$, $p = .01$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.06$ และ $\bar{x} = 4.66$, $t = 6.12$, $p = .00$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.18$ และ $\bar{x} = 4.71$, $t = 4.63$, $p = .00$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.31$ และ $\bar{x} = 4.65$, $t = 2.53$, $p = .00$) ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.05$ และ $\bar{x} = 4.56$, $t = 4.55$, $p = .00$)

ผลการทดลองสรุปได้ว่า จริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานในการเชื่อต่อความต้องการของสถานประกอบการ” โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองโดยสถิติทดสอบที (t-test) แบบสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษาประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน) เพิ่มขึ้นจาก 3.29 คะแนนก่อนการทดลอง มาเป็น 4.42 คะแนน หลังการทดลอง ส่วนจริยธรรมในการทำงานรายด้าน นักศึกษาประเมินตนเองเพิ่มขึ้นในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความตรงต่อเวลา ด้านความอดทน ด้านความไม่ประมาท และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่านักศึกษากลุ่มทดลองประเมินจริยธรรมในการทำงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงแก้ว คงเพชรศักดิ์ (2539) ที่พบว่า นักศึกษาที่เข้าโปรแกรมกลุ่มฝึกอบรมมีจริยธรรมสูงกว่านักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนตามแผนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเนื่องด้วยเหตุผลจากการสมัครใจเข้าร่วมโดยการฝึกอบรมในครั้งนี้ จึงมีผลทำให้นักศึกษามีความตั้งใจ และร่วมฝึกปฏิบัติกิจกรรม เพื่อพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี จึงเป็นเหตุให้นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินจริยธรรมในการทำงาน สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาก่อนการทดลองต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติที (t-test) แบบสองกลุ่มเป็นอิสระเป็นต่อกัน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ค่าเฉลี่ย

จริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง (ก่อนเข้าร่วมโดยการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษาประเมินตนเองก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 3.29 คะแนน และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการมีค่าเฉลี่ย 4.15 คะแนน จริยธรรมในการทำงานรายด้านที่นักศึกษาประเมินตนเองต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการทุกด้าน นั้น เนื่องจากนักศึกษากลุ่มทดลองยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน จึงทำให้ขาดประสบการณ์การฝึกปฏิบัติการปรับตัวกิจกรรมโดยใช้ปัญญา จึงอาจเป็นเหตุให้ขาดการวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเอง การเตือนตนเองรวมทั้งการฝึกการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ จึงเป็นเหตุให้ คะแนนการประเมินตนเองก่อนการทดลองต่ำกว่า ความต้องการของสถานประกอบการ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่นักศึกษาประเมินตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติทดสอบที (t-test) สองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน ที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ย 4.42 และค่าเฉลี่ยที่นักศึกษากลุ่มควบคุมประเมินตนเองโดยรวม 3.74 คะแนน ส่วนจริยธรรมในการทำงานรายด้าน นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองมากกว่ากลุ่มควบคุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความตรงต่อเวลา ด้านความอดทน ด้านความไม่ประมาท และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา การที่กลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าการประเมินตนเองของกลุ่มควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสิริลักษณ์ พงศ์นาวัน อาจเป็นเพราะว่า นักศึกษากลุ่มทดลองได้เข้าโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ และการฝึกปฏิบัติการปรับตัวกิจกรรมทางปัญญาในการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเอง การใช้เหตุผลและการรู้จักเตือนตนเอง จึงมีผลทำให้นักศึกษาเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของจริยธรรม จึงเป็นผลทำให้การประเมินตนเองสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่ประเมินโดยสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยทางสถิติทดสอบที (t-test) สองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ คือ ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา กลุ่มทดลองสูงกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินที่นักศึกษา กลุ่มทดลองสูงกว่าค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินที่นักศึกษา กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจริยธรรมในการทำงานโดยรวมของนักศึกษา กลุ่มทดลองที่ประเมินโดยสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ย 4.63 คะแนน และกลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย 3.64 คะแนน ส่วนจริยธรรมในการทำงานรายด้าน พบว่า นักศึกษา กลุ่มทดลองมีจริยธรรมในการทำงานที่ประเมินโดยสถานประกอบการสูงกว่า กลุ่มควบคุมทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความตรงต่อเวลา ด้านความอดทน ด้านความไม่ประมาท และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษา กลุ่มทดลองได้รับการประเมินคะแนนที่สูงกว่ากลุ่มควบคุม อาจเป็นผลมาจากกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ทำให้นักศึกษา ได้รับการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ จากการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติกิจกรรมการปรับพฤติกรรมตนเองโดยใช้ปัญญาเป็นเวลา 10 สัปดาห์ ซึ่งเกิดผลดีต่อนักศึกษาในขณะฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ จึงมีผลทำให้สถานประกอบการประเมินจริยธรรมในการทำงาน ของนักศึกษา กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ กับค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา กลุ่มทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยสถิติทดสอบที (t-test) สองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ กับค่าเฉลี่ยที่สถานประกอบการประเมินกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.15 คะแนน และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา กลุ่มทดลองที่ประเมินโดยสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.63 คะแนน เมื่อพิจารณาจริยธรรมเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการมีความสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยที่สถานประกอบการ นักศึกษา กลุ่มทดลอง

ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้ แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงานโดยรวม และรายด้านดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ นั่นคือ นักศึกษากลุ่มทดลอง หลังจากการเข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรม และการปฏิบัติกิจกรรม ปรับพฤติกรรมทางปัญญา ทำให้นักศึกษาได้ควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลลภา จันทรเพ็ญ (2544) ที่พบว่า นักศึกษาช่วงประเพณีตนได้ ถูกต้องตามกฎระเบียบของวิทยาลัยมากขึ้น ไม่ละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น มีความตั้งใจเรียน ตั้งใจทำงาน เพิ่มขึ้น ใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ประกอบกับการวิจัยในครั้งนี้ นักศึกษาได้เขียนบันทึกประจำวันเกี่ยวกับจริยธรรมของตนเอง ตลอดเวลาของการฝึกงานตามแนวความคิดปรับพฤติกรรมทางปัญญา เป็นเวลา 10 สัปดาห์ จากการบันทึกเช่นนี้ทำให้นักศึกษาได้ตรวจสอบความใส่ใจ และความสามารถในการสังเกตตนเองที่มีต่อ กระบวนการภายในตนเอง ทั้งความคิด ความรู้สึกตลอดจน การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของตนเอง ให้แสดงออกของจริยธรรมในการทำงานที่เหมาะสมตลอดเวลาของการฝึกงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีจริยธรรมในการทำงานดีขึ้น หลังจากเข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมและการปฏิบัติกิจกรรมปรับพฤติกรรมทางปัญญา ซึ่งจะช่วยให้ศึกษาเกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ, 2531, ทองฟู ชินะโชติ, 2531 และกิตติ พชรวิษณุ (2544) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม จะช่วยให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการ ความรู้ ทักษะการพัฒนาฝีมือในการทำงาน และทัศนคติ อันเหมาะสมจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติ เพื่อให้บุคคลสามารถนำประสบการณ์ไปใช้แก้ไขงานให้บรรลุผลสำเร็จ และใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการเื้อต่อความต้องการของสถานประกอบการ มีรายละเอียดการสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1 เพื่อศึกษาลักษณะจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชวมงคลกรุงเทพ

1.2 เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรม และการจัดกิจกรรมมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา ก่อนและหลังการทดลอง

1.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนความต้องการและคะแนนความพึงพอใจของสถานประกอบการมีผลต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

2. สมมติฐานการวิจัย

2.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน ก่อนการทดลองต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มการทดลองหลังการทดลอง และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มควบคุมที่ประเมินตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ และค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษากลุ่มทดลองที่ประเมินโดยสถานประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. กลุ่มตัวอย่าง

3.1 นักศึกษาที่กำลังศึกษาระดับปริญญาบัตร ชั้นปีที่ 4 สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กำลังจะเข้าฝึกงานในสถานประกอบการ จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 15 คน

3.2 สถานประกอบการที่นักศึกษา เข้าฝึกงาน เป็นผู้ประเมินนักศึกษา จำนวน 15 ราย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินคุณลักษณะของจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ แบบสอบถามเพื่อให้นักศึกษาประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามเพื่อให้สถานประกอบการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

4.2 โครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 เก็บรวบรวมข้อมูลขั้นต้นจากสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ที่นักศึกษาจะเข้าฝึกงาน เพื่อทราบระดับความต้องการคุณลักษณะจริยธรรมในการทำงาน และการสำรวจมาสร้างหลักสูตรโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน

5.2 รวบรวมข้อมูล จริยธรรมในการทำงาน จากการประเมินของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลอง และการประเมินตนเองของกลุ่มควบคุม

5.3 การติดตามผล สถานประกอบการทำหน้าที่ประเมินความพึงพอใจด้านจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลการประเมิน เพื่อนำมาเปรียบเทียบการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป spss และการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

6.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงาน โดยสถิติที่แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และสองกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองก่อนการทดลองอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$) จริยธรรมในการทำงาน รายด้านอยู่ในเกณฑ์ ดี รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 3.36$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 3.33$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.10$)

ด้านความอดทน ($\bar{x} = 3.16$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 3.23$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 3.26$)

7.2 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลองอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 4.42$) จริยธรรมในการทำงาน รายด้านอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.38$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.46$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.36$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.46$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.40$) ด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.33$)

7.3 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมของนักศึกษากลุ่มควบคุมที่ประเมินตนเองอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 3.74$) และจริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 3.65$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 3.86$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 3.65$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 3.71$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 3.73$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 3.73$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 3.83$)

7.4 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการต้องการอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 4.15$) จริยธรรมในการทำงานรายด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ทุกด้านรวม 7 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.38$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.01$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.06$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.18$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.31$) และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.05$)

7.5 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มทดลองอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ($\bar{x} = 4.63$) และจริยธรรมในการทำงาน รายด้านอยู่ในเกณฑ์ดีมาก รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.76$) ด้านความขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.66$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{x} = 4.66$) ด้านความอดทน ($\bar{x} = 4.71$) ด้านความไม่ประมาท ($\bar{x} = 4.65$) จริยธรรมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี รวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านคามรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.41$)

7.6 จริยธรรมในการทำงาน โดยรวมที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษากลุ่มควบคุมอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{x} = 3.64$) จริยธรรมในการทำงานรายด้านอยู่ในเกณฑ์ดี รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความขยันหมั่นเพียร ด้านความอดทน ด้านความไม่ประมาท และด้านการใช้ปัญญาแก้ไขปัญหา ส่วนด้านความตรงต่อเวลาอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

7.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านที่นักศึกษากลุ่มทดลองประเมินตนเอง ก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

7.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านของนักศึกษา ก่อนการทดลองกับค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการต้องการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

7.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านที่นักศึกษา กลุ่มทดลองประเมินตนเองหลังการทดลอง สูงกว่า การประเมินตนเองของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามสมมติฐานการวิจัย

7.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ที่ประเมินโดยสถานประกอบการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

7.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านที่สถานประกอบการต้องการ กับค่าเฉลี่ยจริยธรรมในการทำงานที่สถานประกอบการประเมินนักศึกษา กลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้คณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัย นำแนวทางการจัดโครงการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน และการฝึกกิจกรรมปรับพฤติกรรมทางปัญญาไปใช้ เพื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจ และช่วยพัฒนานักศึกษาให้มีระบบความคิด เชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองให้ถูกต้อง มีเหตุผลสามารถควบคุมตนเองได้ อย่างมีคุณภาพ

2. การจัดการเรียนการสอน ควรมุ่งเห็นการพัฒนา “คน” จากภายในของตัวนักศึกษาเอง ควรมุ่งเห็นให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองหาเหตุผล และวิเคราะห์ตนเอง โดยอาจารย์ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากชีวิตประจำวัน ฝึกการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมตนเอง รวมทั้งการรู้จักควบคุมตนเอง และเตือนตนเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการจัดโครงการฝึกอบรม จะช่วยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จึงน่าจะมีการทำการวิจัยกับนักศึกษาสาขาอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สาขาวิชาชีพ ด้านบริหารธุรกิจ และสาขาอื่นๆ หรือกับกลุ่มวัยรุ่นระดับอื่นๆ เพื่อนักศึกษาดูว่า จะช่วยพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษาสาขาอื่นๆ ได้มากขึ้นเพียงใด

2. ดำเนินการวิจัย เพื่อกิจกรรมผลการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของนักศึกษา กลุ่มทดลอง ว่าประสบผลสำเร็จในการทำงาน และประกอบอาชีพในระดับสูงขึ้นเพียงใด

บรรณานุกรม

กนก คติกร และไพฑูรย์ อรุณพันธ์. 2541. “การวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้แบบจำลองการลดความเสี่ยงของครัวเรือนเกษตร”. กรณีศึกษาในอำเภอสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. วารสารเศรษฐศาสตร์ธรรมชาติ 16, 3: 104.

คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาเศรษฐศาสตร์. 2546. เศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงกับการวิเคราะห์ความหมายของนักเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงแก้ว คงเพชรศักดิ์ (2539). ผลการใช้กลุ่มฝึกอบรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 (อ้างอิงใน วัลลภา จันทร์เพ็ญ).

ทำเนียบรัฐบาล (2550). เศรษฐกิจพอเพียง กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.

ธันวา จิตต์สงวน (2547).เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับจุฬาภร. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พระมหาประทีป พรหมสิทธิ์. 2545. การศึกษาวิเคราะห์เชิงปรัชญา. อ้างใน มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา 2547. โครงการเชื่อมโยงเครือข่ายหน่วยงานและองค์กรชุมชนเพื่อประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับครอบครัวและชุมชน. กรุงเทพฯ : มูลนิธิท้องถิ่นพัฒนา

สุดาวรรณ เครือพานิช. (2551). การศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วารสารวิชาการ. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.)

สิริลักษณ์ พงศ์นาวิน (2544). การศึกษาและการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายของบริษัทอาร์ซีเอช จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
(2546). พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ(2548)
เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

วัลลภา จันทรเพ็ญ (2544). การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของ
นักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา. ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎี
บัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อักรินทร์ วงศ์ธีรญาณเดช. (2550). วิธีการดำเนินชีวิตในสังคมเมืองภายใต้หลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง. วารสารสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ก.ค.-ก.ย.

