

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอและอธิบายผลการวิจัย โดยจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	93	23.6
25 – 32 ปี	238	60.4
ตั้งแต่ 33 ปีขึ้นไป	63	16.0
รวม	394	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	221	56.1
ปวส.หรืออนุปริญญา	69	17.5
ปริญญาตรีขึ้นไป	104	26.4
รวม	394	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ	247	62.7
ช่างเทคนิค	59	15.0
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	25	6.3
วิศวกร	22	5.6
หัวหน้างาน	31	7.9
ผู้บริหาร	10	2.5
รวม	394	100.0
ลักษณะงาน		
ธุรการและสำนักงาน	20	5.1
วิจัยและพัฒนา	27	6.9
วิศวกรรมเครื่องกล	22	5.6
วิศวกรรมโรงงาน	17	4.3
การผลิต	308	78.2
รวม	394	100.0
อายุงาน		
ต่ำกว่า 6 ปี	185	47.0
6 ปี – 11 ปี	157	39.8
ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป	52	13.2
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 25 – 32 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7

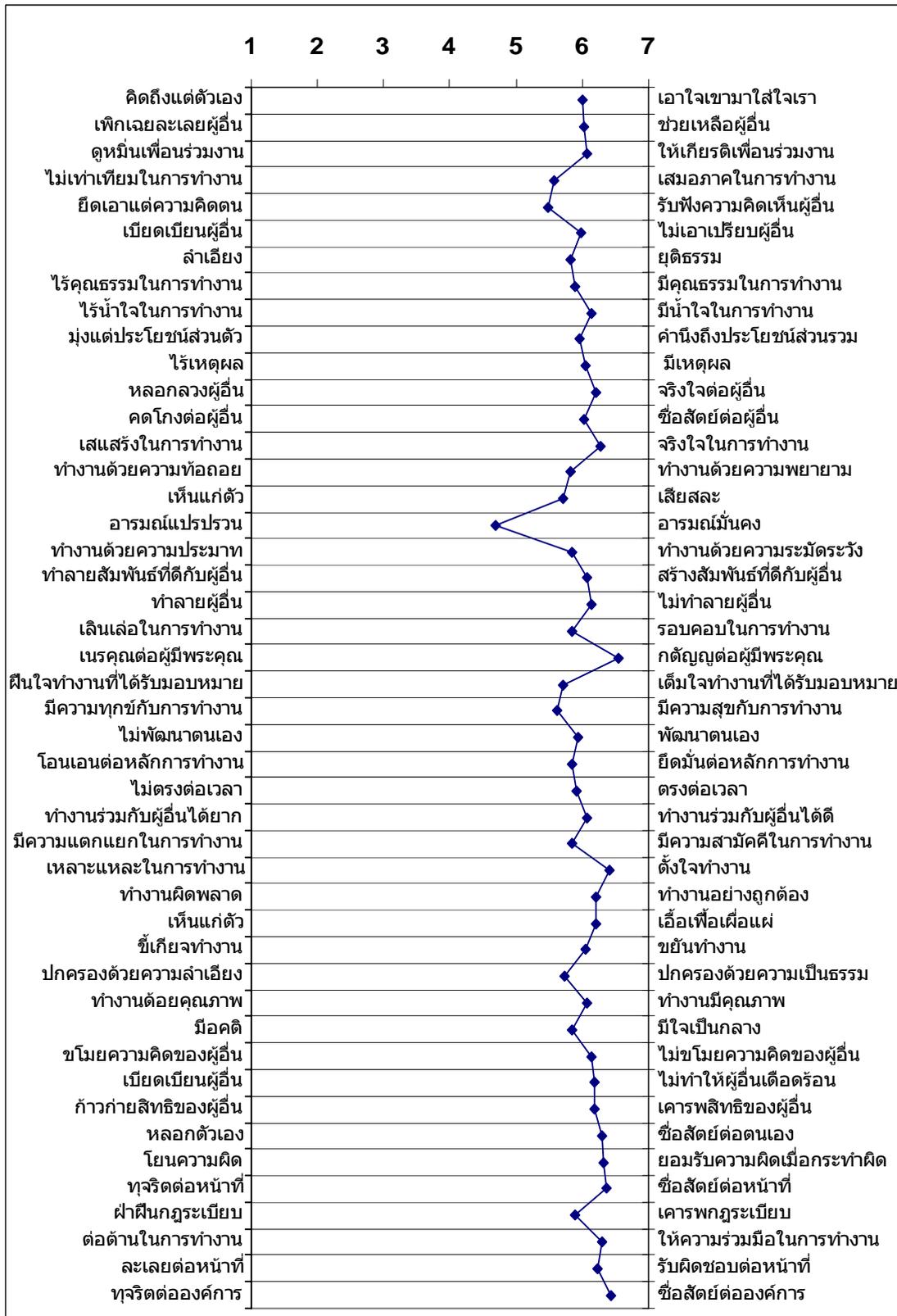
ทำงานด้านการผลิตมากที่สุด จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 และมีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับสูง	86	21.8
ระดับปานกลาง	304	77.2
ระดับต่ำ	4	1.0
รวม	386	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0



ภาพที่ 4.1 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

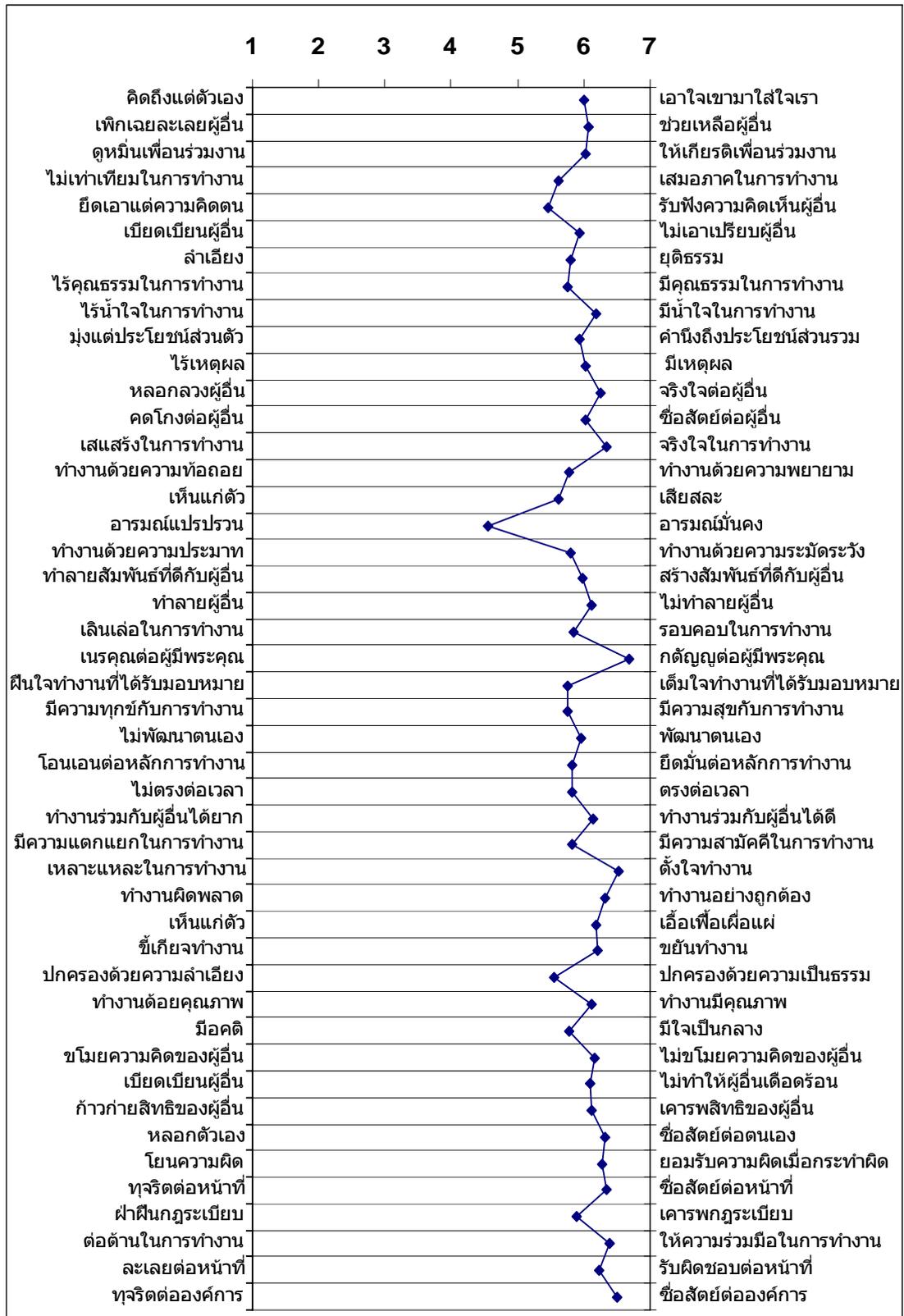
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

			(n = 394)
	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.56	0.912
2	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.44	0.945
3	ตั้งใจทำงาน	6.42	0.882
4	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.37	1.096
5	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.32	1.174
6	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.30	0.988
7	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.30	0.989
8	จริงจังในการทำงาน	6.28	0.945
9	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.23	1.246
10	จริงจังต่อผู้อื่น	6.23	0.918
11	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.22	0.953
12	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.21	0.906
13	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.19	1.332
14	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.18	1.281
15	มีน้ำใจในการทำงาน	6.16	1.237
16	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.15	1.017
17	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.14	1.213
18	ให้เกิดยรติเพื่อนร่วมงาน	6.09	0.965
19	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.08	0.950
20	ทำงานมีคุณภาพ	6.08	0.988
21	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.07	1.191
22	ขยันทำงาน	6.05	0.988
23	มีเหตุผล	6.05	1.046
24	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.05	0.888
25	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.03	1.269
26	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.02	0.945
27	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	5.99	1.302
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.96	1.071

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	พัฒนาตนเอง	5.95	1.151
30	ตรงต่อเวลา	5.91	1.260
31	มีคุณธรรมในการทำงาน	5.90	1.270
32	เคารพกฎระเบียบ	5.90	1.293
33	รอบคอบในการทำงาน	5.88	1.239
34	มีใจเป็นกลาง	5.87	1.219
35	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.87	1.376
36	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.86	1.249
37	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	5.85	1.214
38	ทำงานด้วยความพยายาม	5.83	1.456
39	ยุติธรรม	5.83	1.219
40	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.75	1.195
41	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.72	1.406
42	เสียสละ	5.71	1.199
43	มีความสุขกับการทำงาน	5.64	1.223
44	เสมอภาคในการทำงาน	5.58	1.361
45	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.49	1.450
46	อารมณ์มั่นคง	4.72	1.489

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ โดยมีค่าเฉลี่ย 6.56 รองลงมาคือ ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 6.44 ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.42 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.37 และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด มีค่าเฉลี่ย 6.32 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.72 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.49 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.58 มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.64 และเสียสละ มีค่าเฉลี่ย 5.71



ภาพที่ 4.2 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ

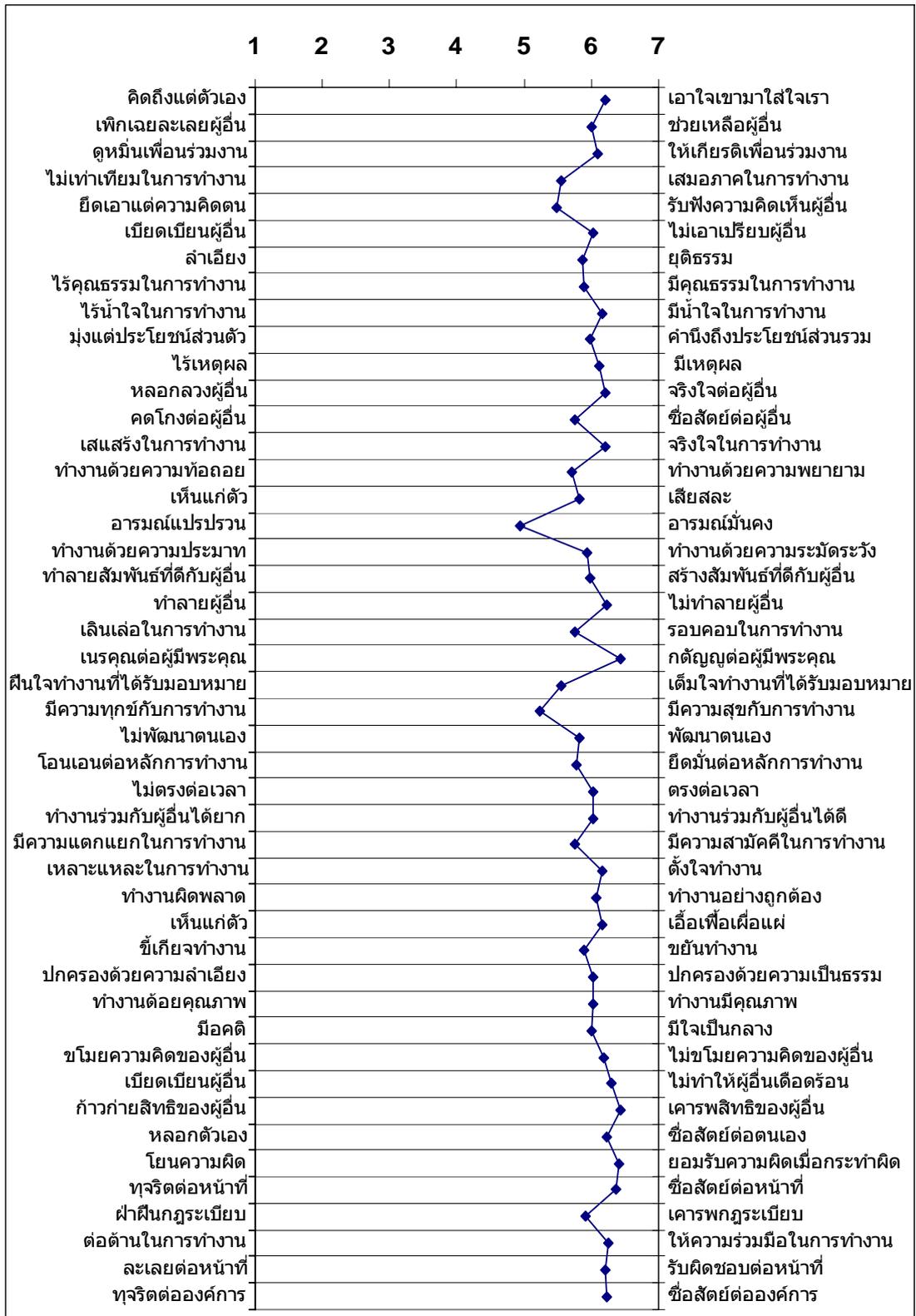
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของพนักงานปฏิบัติการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย

			(n = 247)
	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.67	0.787
2	ตั้งใจทำงาน	6.52	0.743
3	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.50	0.987
4	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.40	0.978
5	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.35	1.197
6	จริงจังในการทำงาน	6.34	0.927
7	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.33	1.014
8	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.33	0.827
9	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.29	1.244
10	จริงจังต่อผู้อื่น	6.24	1.019
11	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.23	1.269
12	ขยันทำงาน	6.21	0.976
13	มีน้ำใจในการทำงาน	6.19	1.001
14	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.19	1.003
15	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.18	1.335
16	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.14	1.050
17	ทำงานมีคุณภาพ	6.13	0.930
18	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.12	1.266
19	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.11	1.482
20	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.11	1.419
21	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.08	0.842
22	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.03	0.991
23	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.02	1.291
24	มีเหตุผล	6.02	1.053
25	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.00	0.961
26	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	5.98	1.325
27	พัฒนาตนเอง	5.97	1.223
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.96	1.154

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	5.95	1.389
30	เคารพกฎระเบียบ	5.91	1.336
31	รอบคอบในการทำงาน	5.87	1.306
32	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.85	1.350
33	ตรงต่อเวลา	5.84	1.306
34	ยึดมั่นต่อหลักการการทำงาน	5.83	1.355
35	ยุติธรรม	5.82	1.468
36	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.81	1.212
37	ทำงานด้วยความพยายาม	5.80	1.554
38	มีใจเป็นกลาง	5.78	1.179
39	มีความสุขกับการทำงาน	5.78	1.304
40	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.77	1.481
41	มีคุณธรรมในการทำงาน	5.76	1.336
42	เสียสละ	5.63	1.275
43	เสมอภาคในการทำงาน	5.63	1.411
44	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.57	1.301
45	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.47	1.484
46	อารมณ์มั่นคง	4.58	1.482

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานปฏิบัติการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ โดยมีค่าเฉลี่ย 6.67 รองลงมาคือ ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.52 ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 6.50 ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.40 และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.35 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานปฏิบัติการให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.58 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.47 ปกครองด้วยความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 5.57 เสมอภาคในการทำงานและ เสียสละ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.63 มีคุณธรรมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.76



ภาพที่ 4.3 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของช่างเทคนิค

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของช่างเทคนิค เรียงลำดับจากมากไปน้อย

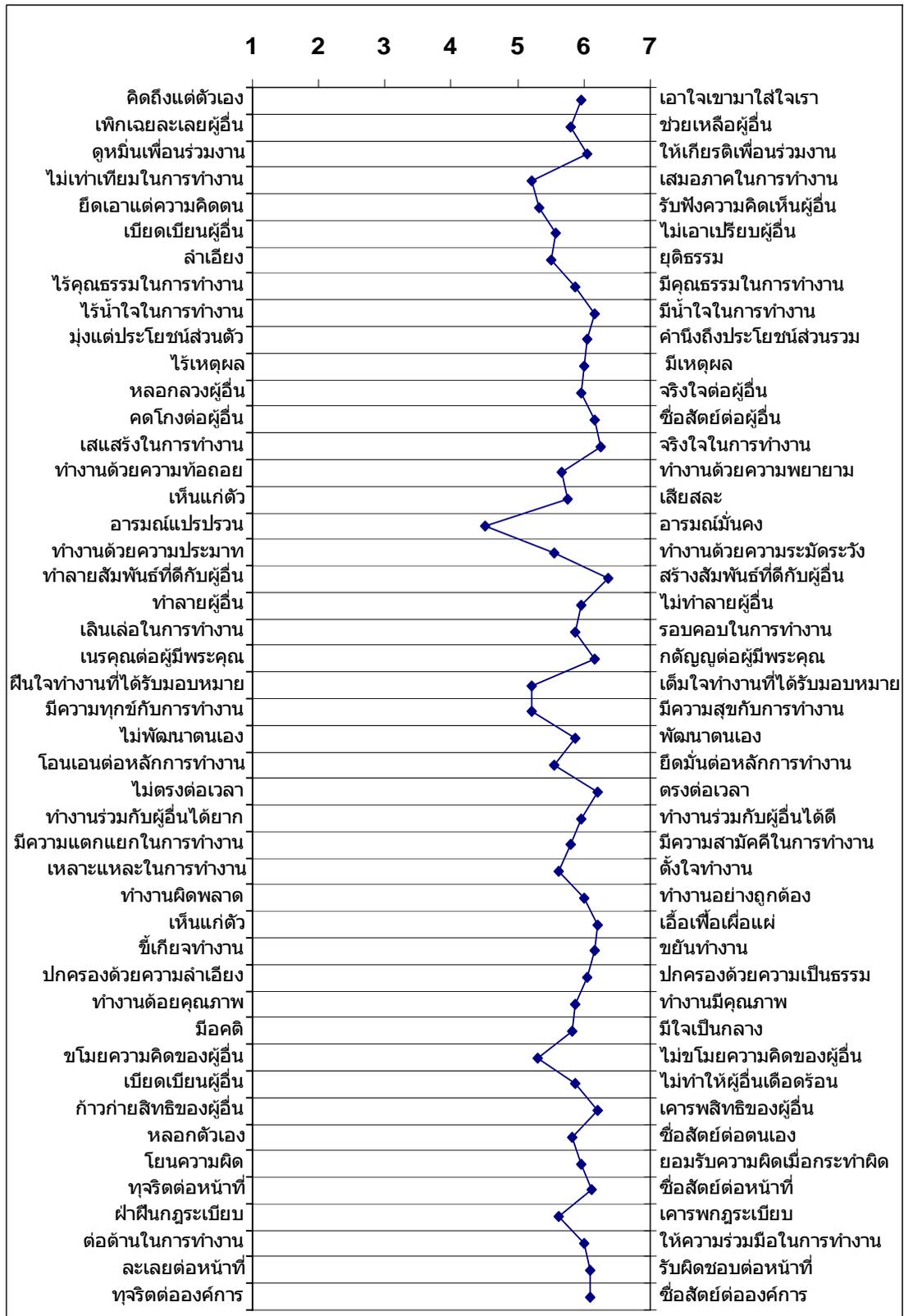
(n = 59)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.44	0.815
2	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.42	1.177
3	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.41	0.949
4	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.36	0.924
5	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.31	1.055
6	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.25	0.863
7	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.24	0.916
8	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.24	0.953
9	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.22	1.052
10	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.20	0.761
11	จริงใจต่อผู้อื่น	6.20	0.805
12	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.20	1.243
13	จริงใจในการทำงาน	6.20	0.979
14	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.19	1.008
15	มีน้ำใจในการทำงาน	6.17	1.020
16	ตั้งใจทำงาน	6.17	0.968
17	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.15	0.805
18	มีเหตุผล	6.12	0.745
19	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.10	0.781
20	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.07	0.944
21	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.03	0.890
22	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.02	0.881
23	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.02	1.358
24	ตรงต่อเวลา	6.02	1.025
25	ทำงานมีคุณภาพ	6.02	1.042
26	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.00	0.809
27	มีใจเป็นกลาง	6.00	1.099
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.98	0.820

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
28	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.98	0.820
29	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	5.98	1.091
30	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.93	1.187
31	เคารพกฎระเบียบ	5.92	1.103
32	มีคุณธรรมในการทำงาน	5.90	1.241
33	ขยันทำงาน	5.88	1.068
34	ยุติธรรม	5.86	1.137
35	พัฒนาตนเอง	5.83	1.117
36	เสียสละ	5.83	1.132
37	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	5.78	1.161
38	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.76	1.088
39	รอบคอบในการทำงาน	5.75	1.294
40	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	5.75	1.504
41	ทำงานด้วยความพยายาม	5.71	1.403
42	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.56	1.330
43	เสมอภาคในการทำงาน	5.54	1.150
44	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.47	1.443
45	มีความสุขกับการทำงาน	5.24	1.264
46	อารมณ์มั่นคง	4.95	1.467

จากตารางที่ 4.5 พบว่าช่างเทคนิคให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง เคารพสิทธิของผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 6.44 รองลงมาคือ กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีค่าเฉลี่ย 6.42 ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด มีค่าเฉลี่ย 6.41 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.36 และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 6.31 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่ช่างเทคนิคให้ความหมายน้อยที่สุดคือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.95 มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.24 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.47 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.54 และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 5.56



ภาพที่ 4.4 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

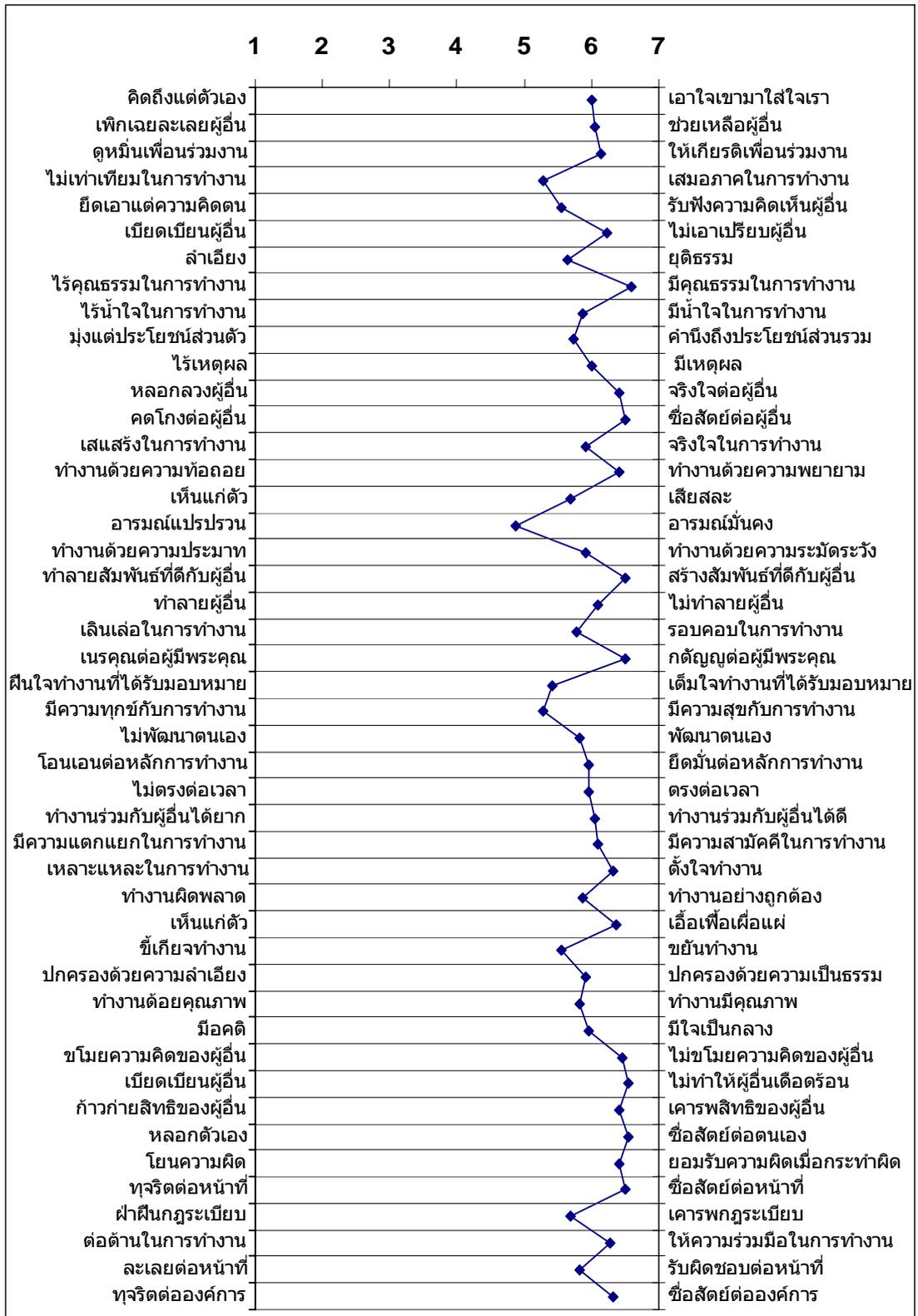
(n = 25)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.40	0.764
2	จริงจังในการทำงาน	6.28	0.678
3	ตรงต่อเวลา	6.24	0.831
4	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.24	0.597
5	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.24	1.052
6	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.20	0.707
7	มีน้ำใจในการทำงาน	6.20	1.080
8	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.20	1.155
9	ขยันทำงาน	6.20	0.707
10	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.16	1.179
11	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.12	1.054
12	ซื่อสัตย์ต่อองค์การ	6.12	0.781
13	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.08	1.352
14	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	6.08	0.862
15	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.08	0.954
16	มีเหตุผล	6.04	1.098
17	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.04	0.935
18	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.04	1.020
19	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.00	0.957
20	จริงจังต่อผู้อื่น	6.00	1.00
21	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.00	1.041
22	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.00	0.866
23	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.00	1.291
24	มีคุณธรรมในการทำงาน	5.92	1.288
25	รอบคอบในการทำงาน	5.92	1.115
26	พัฒนาตนเอง	5.92	1.077
27	ทำงานมีคุณภาพ	5.92	0.862
28	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	5.92	1.320

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	มีใจเป็นกลาง	5.88	0.881
30	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	5.88	1.166
31	ช่วยเหลือผู้อื่น	5.84	1.344
32	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.84	0.987
33	เสียสละ	5.80	0.957
34	ทำงานด้วยความพยายาม	5.72	1.370
35	ตั้งใจทำงาน	5.68	1.701
36	เคารพกฎระเบียบ	5.64	1.150
37	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	5.64	1.186
38	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.60	1.443
39	ยึดมั่นต่อหลักการการทำงาน	5.60	1.041
40	ยุติธรรม	5.56	1.446
41	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.40	1.581
42	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	5.36	1.350
43	เสมอภาคในการทำงาน	5.28	1.542
44	มีความสุขกับการทำงาน	5.24	1.300
45	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.16	1.313
46	อารมณ์มั่นคง	4.48	1.388

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ย 6.40 รองลงมาคือ จริ่งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.28 ตรงต่อเวลา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเคารพสิทธิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.24 มีน้ำใจในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และขยันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.20 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.16 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่เจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.48 เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 5.16 มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.24 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.28 และไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.36



ภาพที่ 4.5 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของวิศวกร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของวิศวกรเรียงลำดับจากมากไปน้อย

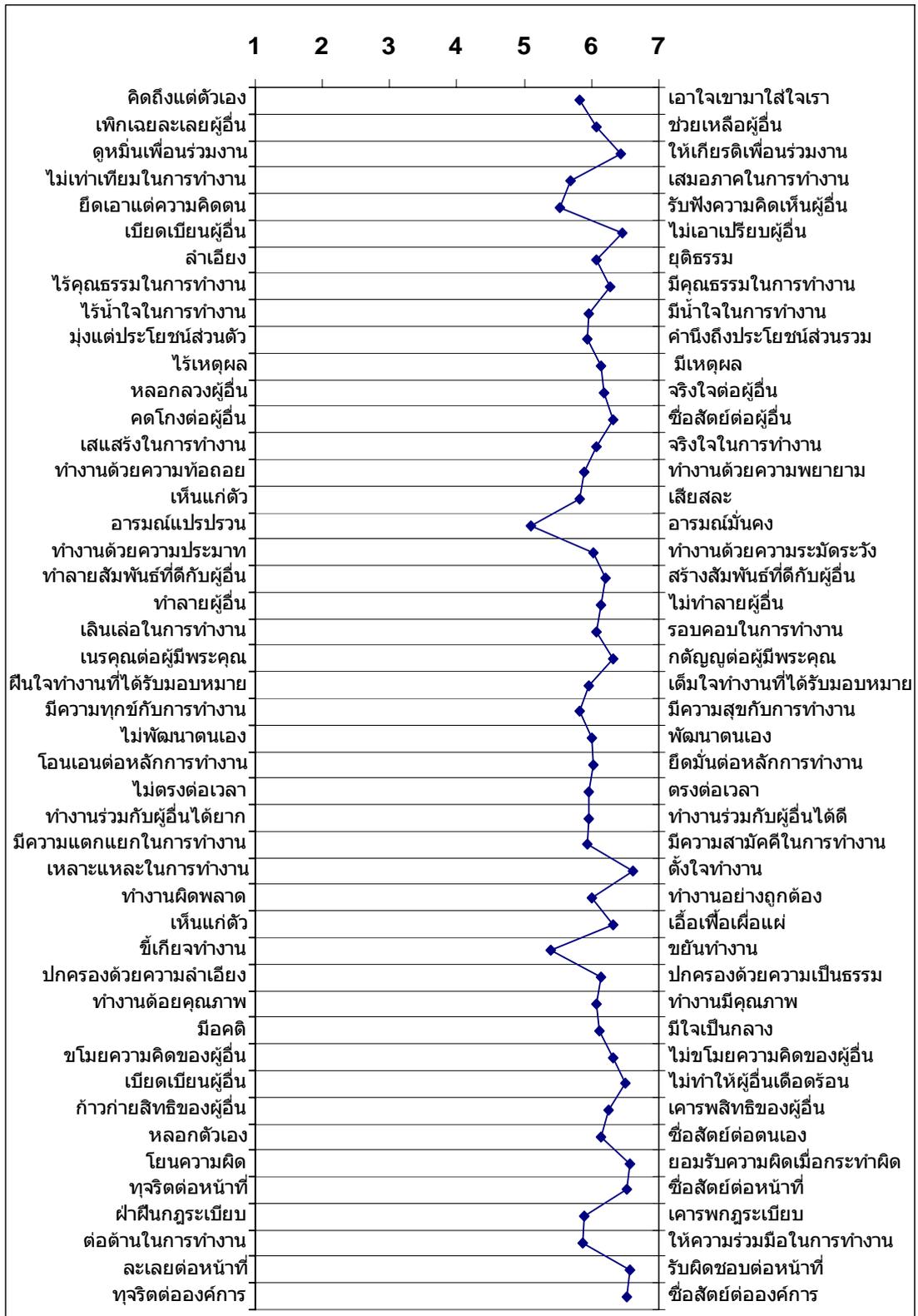
(n = 22)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.59	0.666
2	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.55	0.596
3	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.55	0.596
4	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.50	0.740
5	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.50	0.740
6	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.50	0.913
7	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.50	0.740
8	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.45	0.739
9	ทำงานด้วยความพยายาม	6.41	0.734
10	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.41	1.054
11	จริงใจต่อผู้อื่น	6.41	0.959
12	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.41	1.008
13	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.36	0.902
14	ตั้งใจทำงาน	6.32	0.780
15	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.32	0.995
16	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.27	0.631
17	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.23	0.813
18	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.14	0.889
19	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.09	1.509
20	มีความสามัคคีในการทำงาน	6.09	0.868
21	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.05	0.785
22	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.05	0.899
23	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.00	0.690
24	มีเหตุผล	6.00	0.976
25	มีใจเป็นกลาง	5.95	1.090
26	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	5.95	0.899
27	ตรงต่อเวลา	5.95	1.133
28	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.91	1.019

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	จริงจังในการทำงาน	5.91	1.109
30	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.91	1.306
31	มีน้ำใจในการทำงาน	5.86	1.490
32	ทำงานอย่างถูกต้อง	5.86	1.082
33	ทำงานมีคุณภาพ	5.82	1.140
34	พัฒนาตนเอง	5.82	1.053
35	รับผิดชอบต่อหน้าที่	5.82	1.736
36	รอบคอบในการทำงาน	5.77	0.922
37	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.73	1.032
38	เสียสละ	5.68	1.041
39	เคารพกฎระเบียบ	5.68	1.171
40	ยุติธรรม	5.64	1.432
41	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.55	1.101
42	ขยันทำงาน	5.55	1.299
43	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.41	1.221
44	เสมอภาคในการทำงาน	5.27	1.486
45	มีความสุขกับการทำงาน	5.27	1.486
46	อารมณ์มั่นคง	4.86	1.833

จากตารางที่ 4.7 พบว่าวิศวกรให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง มีคุณธรรมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 6.59 รองลงมาคือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน และซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.55 ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.50 ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 6.45 ทำงานด้วยความพยายาม เคารพสิทธิของผู้อื่น จริงใจต่อผู้อื่น และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.41 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่วิศวกรให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.86 มีความสุขกับการทำงาน และเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.27 เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 5.41 ขยันทำงาน และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.55 และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 5.64



ภาพที่ 4.6 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของหัวหน้างาน

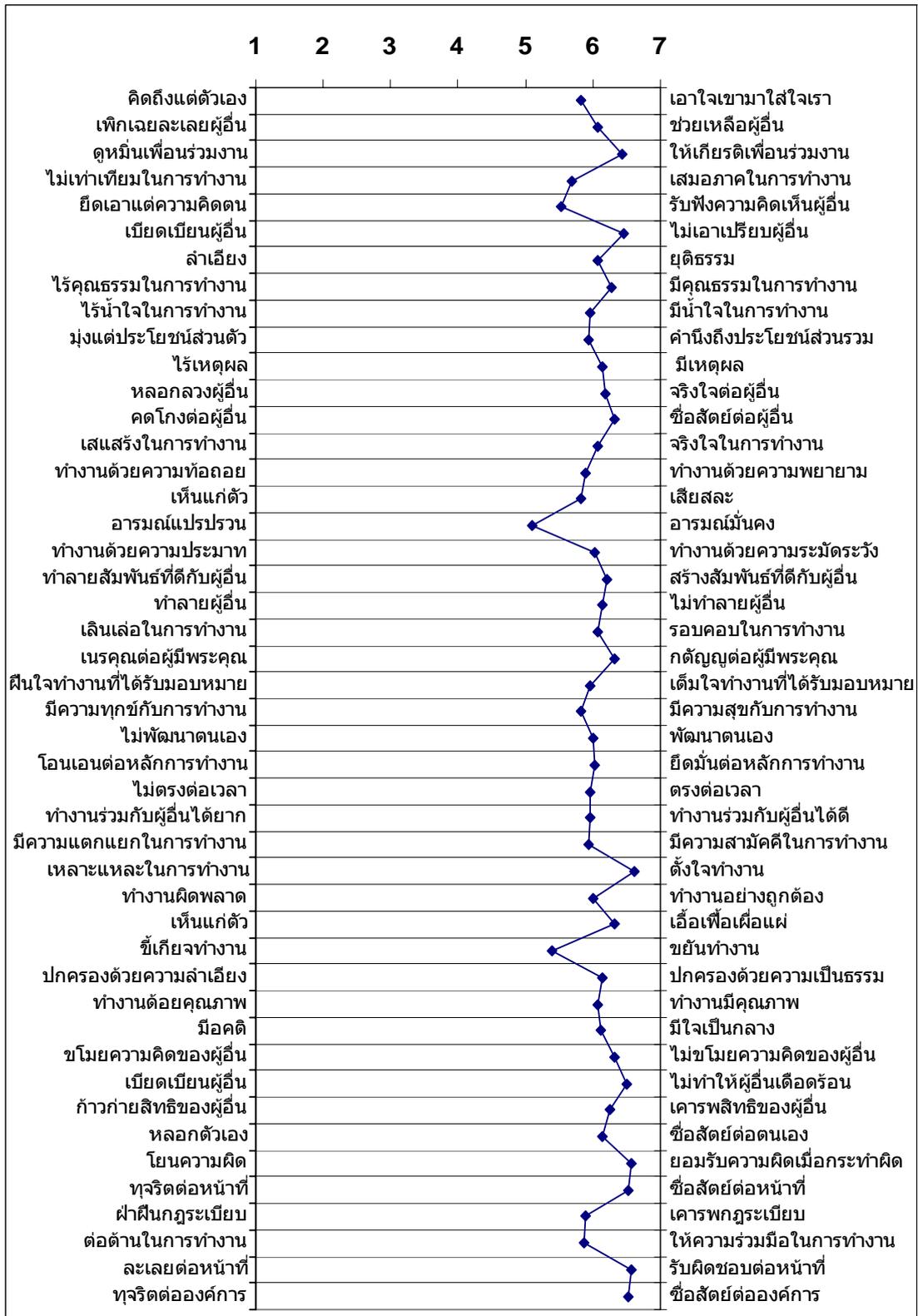
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของหัวหน้างานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

			(n = 31)
	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	ตั้งใจทำงาน	6.65	0.551
2	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.55	0.675
3	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.55	0.675
4	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.55	0.850
5	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.52	1.151
6	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.48	0.996
7	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.45	0.810
8	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.45	0.768
9	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.39	0.989
10	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.35	0.915
11	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.35	0.839
12	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.32	1.045
13	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.29	0.783
14	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.29	1.006
15	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.23	0.669
16	จริงใจต่อผู้อื่น	6.23	0.717
17	มีเหตุผล	6.23	1.117
18	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.19	1.014
19	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.19	1.046
20	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.16	0.820
21	มีใจเป็นกลาง	6.16	0.860
22	รอบคอบในการทำงาน	6.13	1.088
23	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.13	1.088
24	ยุติธรรม	6.13	0.806
25	จริงใจในการทำงาน	6.10	1.044
26	ทำงานมีคุณภาพ	6.10	0.908
27	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	6.06	1.031
28	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	6.06	1.063

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	พัฒนาตนเอง	6.06	0.998
30	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.03	0.912
31	มีน้ำใจในการทำงาน	6.00	0.894
32	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.00	1.291
33	ตรงต่อเวลา	5.97	1.140
34	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.94	1.315
35	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.94	0.854
36	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.94	1.153
37	ทำงานด้วยความพยายาม	5.94	1.209
38	เคารพกฎระเบียบ	5.90	1.326
39	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	5.90	0.790
40	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.90	1.274
41	มีความสุขกับการทำงาน	5.87	1.088
42	เสียสละ	5.87	1.088
43	เสมอภาคในการทำงาน	5.71	1.189
44	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.65	1.330
45	ขยันทำงาน	5.48	1.180
46	อารมณ์มั่นคง	5.19	1.327

จากตารางที่ 4.8 พบว่าหัวหน้างานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.65 ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด รับผิดชอบต่อหน้าที่ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.55 ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 6.52 ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 6.48 ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและให้เกียรติเพื่อร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.45 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่หัวหน้างานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 5.19 ขยันทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.48 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.65 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.71 เสียสละและมีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.87



ภาพที่ 4.7 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน
ของผู้บริหาร เรียงลำดับจากมากไปน้อย

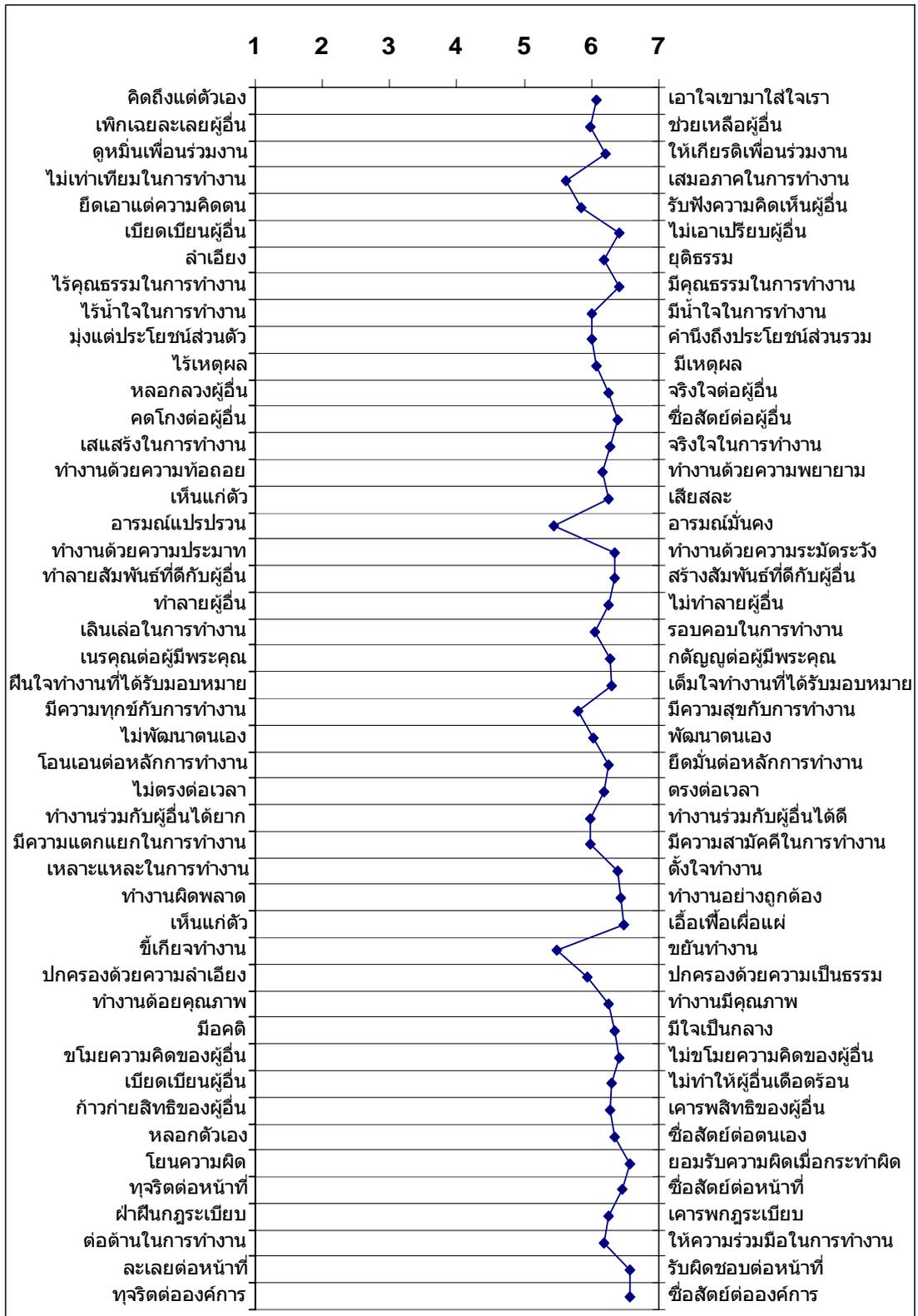
(n = 10)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	ตั้งใจทำงาน	6.90	0.316
2	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.80	0.422
3	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.70	0.949
4	จริงจังในการทำงาน	6.60	0.966
5	พัฒนาตนเอง	6.60	0.516
6	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.60	0.516
7	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.60	0.516
8	เคารพกฎระเบียบ	6.60	0.699
9	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.60	0.699
10	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.50	1.581
11	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	6.50	0.850
12	เสียสละ	6.40	0.516
13	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	6.40	0.843
14	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.40	0.699
15	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	6.40	0.966
16	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.40	0.843
17	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.40	0.966
18	มีเหตุผล	6.30	0.949
19	ตรงต่อเวลา	6.30	0.949
20	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.30	0.949
21	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.30	0.675
22	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.20	0.632
23	ยุติธรรม	6.20	1.135
24	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	6.20	0.422
25	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.20	0.919
26	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.20	1.229
27	มีน้ำใจในการทำงาน	6.10	1.197
28	ทำงานด้วยความพยายาม	6.10	1.287

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	รอบคอบในการทำงาน	6.10	1.287
30	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.10	0.738
31	ขยันทำงาน	6.10	0.738
32	มีใจเป็นกลาง	6.10	1.287
33	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	6.00	1.563
34	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.00	1.054
35	ทำงานมีคุณภาพ	6.00	0.816
36	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.80	0.632
37	ช่วยเหลือผู้อื่น	5.80	0.632
38	เสมอภาคในการทำงาน	5.80	1.033
39	จริงจังต่อผู้อื่น	5.80	0.632
40	มีความสุขกับการทำงาน	5.80	0.919
41	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.80	1.317
42	อารมณ์มั่นคง	5.70	1.059
43	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	5.70	1.059
44	ทำงานอย่างถูกต้อง	5.70	1.337
45	เคารพสิทธิของผู้อื่น	5.60	1.506
46	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	5.50	1.434

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้บริหารให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.90 ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 6.80 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.70 จริงใจในการทำงาน พัฒนาตนเอง ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด เคารพกฎระเบียบ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.60 มีคุณธรรมในการทำงาน และยึดมั่นต่อหลักการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.50 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่ผู้บริหาร ให้ความหมายน้อยที่สุด คือ ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.50 เคารพสิทธิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.60 ทำงานอย่างถูกต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และอารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.70 มีความสามัคคีในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน จริงใจต่อผู้อื่น เสมอภาคในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่น และเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.80



ภาพที่ 4.8 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงาน

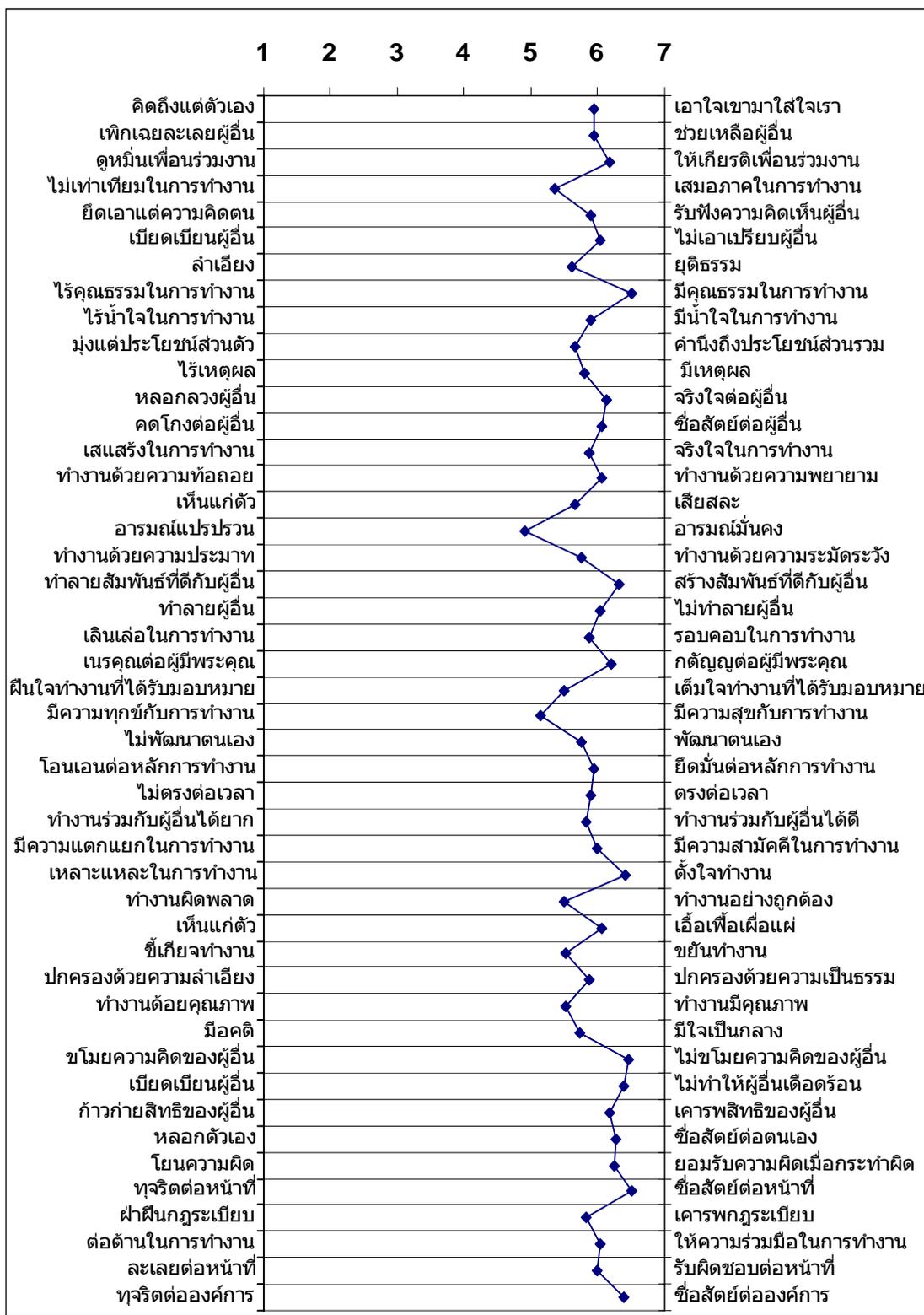
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย (n = 20)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.57	0.801
2	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.57	0.867
3	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.57	0.689
4	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.49	0.837
5	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.46	1.070
6	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.43	0.765
7	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.41	0.927
8	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.41	0.798
9	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.41	0.896
10	ตั้งใจทำงาน	6.38	1.534
11	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.38	0.893
12	มีใจเป็นกลาง	6.35	0.824
13	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.35	0.919
14	สร้างสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น	6.35	0.789
15	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	6.35	0.919
16	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.30	0.939
17	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	6.30	1.024
18	จริงใจในการทำงาน	6.27	0.932
19	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.27	1.045
20	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.27	1.071
21	ทำงานมีคุณภาพ	6.24	0.683
22	เสียสละ	6.24	1.065
23	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	6.24	0.895
24	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.24	1.188
25	จริงใจต่อผู้อื่น	6.24	0.863
26	เคารพกฎระเบียบ	6.24	1.140
27	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.22	1.134
28	ตรงต่อเวลา	6.19	1.101

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.19	1.198
30	ยุติธรรม	6.19	1.266
31	ทำงานด้วยความพยายาม	6.16	1.041
32	มีเหตุผล	6.08	1.064
33	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.08	1.256
34	รอบคอบในการทำงาน	6.05	1.079
35	พัฒนาตนเอง	6.03	0.986
36	มีน้ำใจในการทำงาน	6.00	1.027
37	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	6.00	1.000
38	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.97	1.258
39	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	5.97	0.986
40	ช่วยเหลือผู้อื่น	5.97	1.301
41	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.95	1.053
42	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.84	1.405
43	มีความสุขกับการทำงาน	5.81	1.391
44	เสมอภาคในการทำงาน	5.62	1.401
45	ขยันทำงาน	5.49	1.484
46	อารมณ์มั่นคง	5.43	1.191

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด และซื่อสัตย์ต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.57 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ย 6.49 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.46 ทำงานถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 6.43 มีคุณธรรมในการทำงาน ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น และไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.41 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงานให้ความหมายน้อยที่สุดได้แก่ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 5.43 ขยันทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.49 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.62 มีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 5.81 และรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.84



ภาพที่ 4.9 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิจัย และพัฒนา

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปน้อย

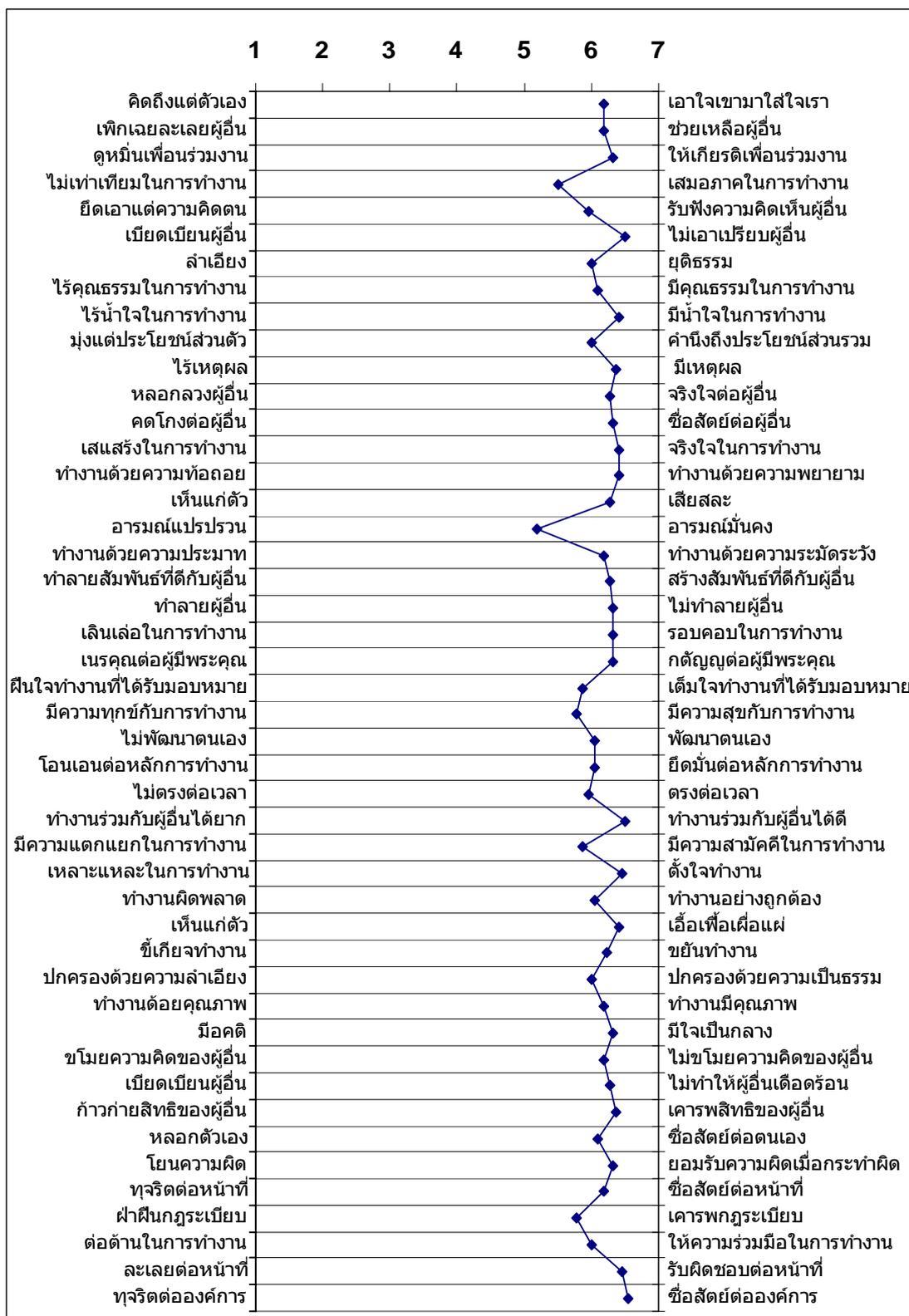
(n = 27)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.52	0.829
2	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.52	0.738
3	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.45	0.783
4	ตั้งใจทำงาน	6.41	0.682
5	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.38	0.979
6	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.38	0.979
7	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.31	0.660
8	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.28	0.960
9	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.24	1.354
10	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.21	1.013
11	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.17	0.889
12	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.17	1.338
13	จริงใจต่อผู้อื่น	6.14	0.915
14	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.07	1.163
15	ทำงานด้วยความพยายาม	6.07	1.132
16	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.07	0.961
17	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.03	0.823
18	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.03	1.322
19	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.03	0.865
20	มีความสามัคคีในการทำงาน	6.00	0.964
21	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.00	1.581
22	ช่วยเหลือผู้อื่น	5.93	0.753
23	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	5.93	0.753
24	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	5.93	0.923
25	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.90	0.939
26	ตรงต่อเวลา	5.90	0.976
27	มีน้ำใจในการทำงาน	5.90	1.319
28	จริงใจในการทำงาน	5.86	1.125

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	รอบคอบในการทำงาน	5.86	1.093
30	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.86	0.953
31	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	5.83	1.071
32	เคารพกฎระเบียบ	5.83	1.136
33	มีเหตุผล	5.79	0.978
34	พัฒนาตนเอง	5.76	1.057
35	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.76	1.300
36	มีใจเป็นกลาง	5.72	1.306
37	เสียสละ	5.66	0.936
38	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.66	1.010
39	ยุติธรรม	5.62	1.293
40	ทำงานมีคุณภาพ	5.52	1.122
41	ขยันทำงาน	5.52	1.153
42	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.48	1.214
43	ทำงานอย่างถูกต้อง	5.48	1.090
44	เสมอภาคในการทำงาน	5.34	1.289
45	มีความสุขกับการทำงาน	5.14	1.329
46	อารมณ์มั่นคง	4.90	1.655

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานด้านวิจัยและพัฒนาให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง มีคุณธรรมในการทำงานและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.52 ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 6.45 ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.41 ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนและซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.38 สร้างสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 6.31 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานด้านวิจัยและพัฒนาให้ความหมายน้อยที่สุด ได้แก่ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.90 มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.14 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.34 ทำงานอย่างถูกต้อง และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.48 ขยันทำงานและทำงานมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.52



ภาพที่ 4.10 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้าน
วิศวกรรมเครื่องกล

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกลเรียงลำดับจากมากไปน้อย

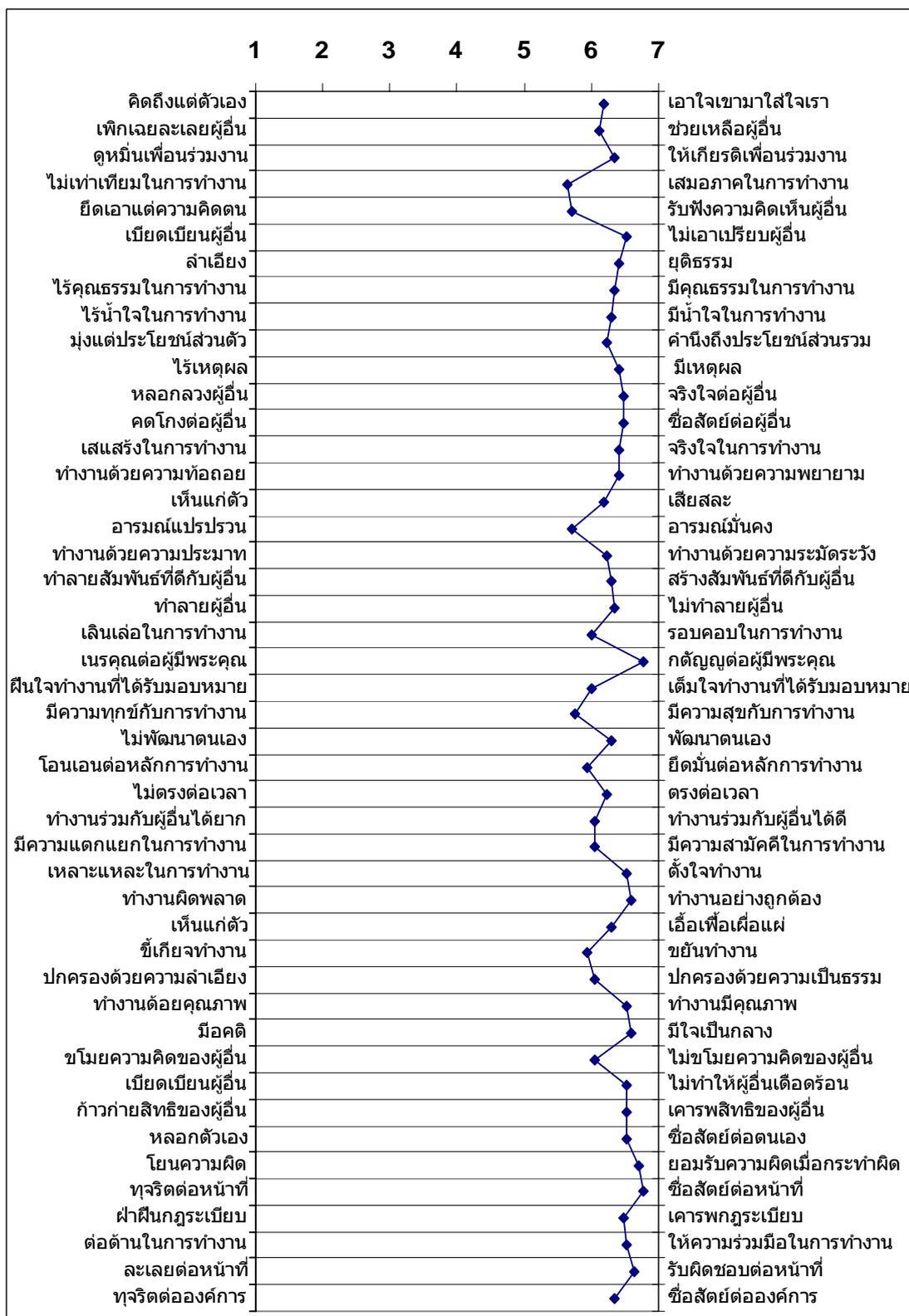
(n = 22)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.55	0.800
2	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.50	0.740
3	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.50	0.512
4	ตั้งใจทำงาน	6.45	0.800
5	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.45	0.800
6	มีน้ำใจในการทำงาน	6.41	0.666
7	จริงจังในการทำงาน	6.41	0.503
8	ทำงานด้วยความพยายาม	6.41	0.666
9	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.41	0.666
10	มีเหตุผล	6.36	0.790
11	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.36	1.136
12	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.32	1.249
13	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.32	0.995
14	รอบคอบในการทำงาน	6.32	0.780
15	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.32	0.646
16	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.32	1.086
17	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.32	1.171
18	มีใจเป็นกลาง	6.32	0.646
19	จริงใจต่อผู้อื่น	6.27	0.767
20	เสียสละ	6.27	0.767
21	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.27	0.767
22	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.27	0.883
23	ขยันทำงาน	6.23	0.813
24	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.18	0.853
25	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.18	1.053
26	ทำงานมีคุณภาพ	6.18	0.907
27	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.18	1.140
28	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	6.18	1.220

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.18	0.958
30	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.09	1.192
31	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.09	0.921
32	พัฒนาตนเอง	6.05	1.174
33	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	6.05	1.090
34	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.05	1.174
35	ยุติธรรม	6.00	1.069
36	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	6.00	0.690
37	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.00	1.069
38	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.00	1.069
39	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.95	1.327
40	ตรงต่อเวลา	5.95	1.495
41	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.86	0.889
42	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.86	1.356
43	มีความสุขกับการทำงาน	5.77	1.152
44	เคารพกฎระเบียบ	5.77	1.343
45	เสมอภาคในการทำงาน	5.50	1.683
46	อารมณ์มั่นคง	5.18	1.622

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานด้านวิศวกรรมเครื่องกลให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 6.55 ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.50 ตั้งใจทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.45 มีน้ำใจในการทำงาน จริงใจในการทำงาน ทำงานด้วยความพยายาม และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.41 มีเหตุผล เคารพสิทธิของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 6.36 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรม เครื่องกลให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 5.18 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.50 เคารพกฎระเบียบ มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.77 เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสามัคคีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.86 ตรงต่อเวลา รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 5.95



ภาพที่ 4.11 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้าน
วิศวกรรมโรงงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย

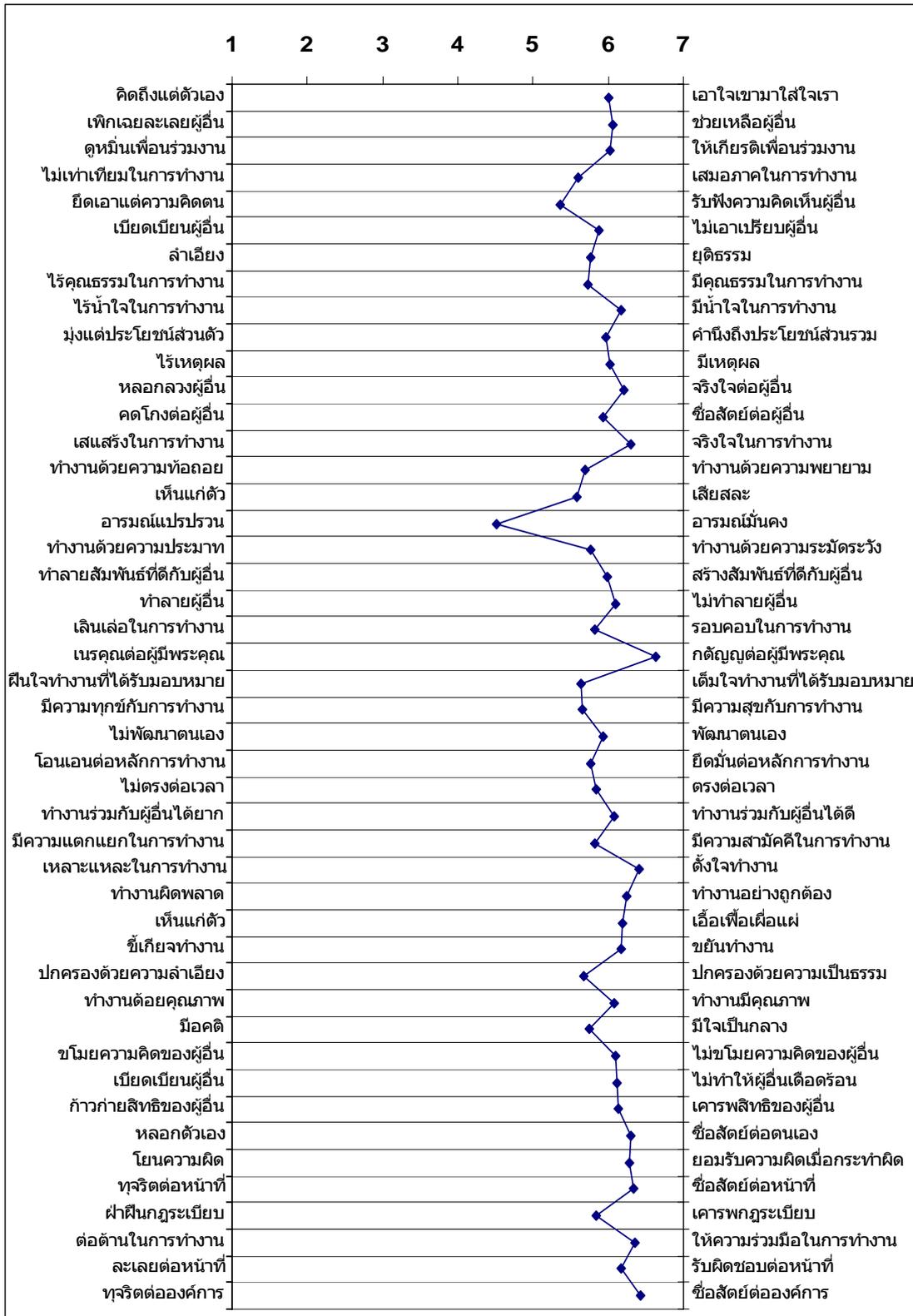
(n =17)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.76	0.437
2	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.76	0.437
3	ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.71	0.588
4	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.65	0.493
5	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.59	0.618
6	มีใจเป็นกลาง	6.59	0.618
7	ตั้งใจทำงาน	6.53	0.514
8	ทำงานมีคุณภาพ	6.53	0.514
9	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.53	0.514
10	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.53	0.514
11	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.53	0.717
12	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.53	0.624
13	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	6.53	0.514
14	เคารพกฎระเบียบ	6.47	0.514
15	จริงใจต่อผู้อื่น	6.47	0.514
16	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.47	0.717
17	ยุติธรรม	6.41	0.712
18	มีเหตุผล	6.41	0.507
19	จริงใจในการทำงาน	6.41	0.618
20	ทำงานด้วยความพยายาม	6.41	0.507
21	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.35	0.702
22	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.35	0.786
23	มีคุณธรรมในการทำงาน	6.35	0.606
24	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.35	0.702
25	มีน้ำใจในการทำงาน	6.29	0.686
26	พัฒนาตนเอง	6.29	0.686
27	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.29	0.686
28	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.29	0.588

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	6.24	0.752
30	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	6.24	0.831
31	ตรงต่อเวลา	6.24	0.437
32	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.18	0.636
33	เสียสละ	6.18	0.529
34	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.12	0.781
35	มีความสามัคคีในการทำงาน	6.06	0.748
36	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	6.06	0.899
37	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.06	0.899
38	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.06	0.659
39	รอบคอบในการทำงาน	6.00	1.061
40	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	6.00	0.866
41	ขยันทำงาน	5.94	1.029
42	ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	5.94	0.827
43	มีความสุขกับการทำงาน	5.76	1.033
44	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.71	0.588
45	อารมณ์มั่นคง	5.71	0.772
46	เสมอภาคในการทำงาน	5.65	1.272

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานด้านวิศวกรรมโรงงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.76 ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด มีค่าเฉลี่ย 6.71 รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.65 ทำงานถูกต้อง มีใจเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.59 ตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เคารพสิทธิของผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ให้ความร่วมมือในการทำงาน และไม่เอาเปรียบผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.53 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.65 อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.71 มีความสุขกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.76 ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน และขยันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 5.94



ภาพที่ 4.12 ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของที่ทำงานด้านการผลิตเรียงลำดับจากมากไปน้อย

		(n = 308)	
	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1	กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.64	0.868
2	ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.42	0.990
3	ตั้งใจทำงาน	6.42	0.813
4	ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.36	0.976
5	ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.34	1.150
6	จริงจังในการทำงาน	6.30	0.963
7	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.29	1.021
8	ยอมรับความผิด	6.27	1.207
9	ทำงานอย่างถูกต้อง	6.24	0.860
10	จริงจังต่อผู้อื่น	6.20	1.002
11	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.19	0.951
12	รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.17	1.304
13	ขยันทำงาน	6.17	0.945
14	มีน้ำใจในการทำงาน	6.17	1.017
15	เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.14	1.342
16	ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.12	1.460
17	ไม่ทำลายผู้อื่น	6.11	1.241
18	ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.11	1.348
19	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.08	1.017
20	ทำงานมีคุณภาพ	6.08	0.963
21	ช่วยเหลือผู้อื่น	6.06	0.831
22	มีเหตุผล	6.03	1.008
23	ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.03	0.959
24	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.00	0.941
25	สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	5.98	1.310
26	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.97	1.122
27	ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	5.93	1.365
28	พัฒนาตนเอง	5.93	1.200

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

	จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29	ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	5.87	1.420
30	ตรงต่อเวลา	5.85	1.314
31	เคารพกฎระเบียบ	5.84	1.315
32	รอบคอบในการทำงาน	5.81	1.304
33	มีความสามัคคีในการทำงาน	5.81	1.320
34	ยึดมั่นต่อหลักการการทำงาน	5.78	1.294
35	ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.77	1.452
36	ยุติธรรม	5.76	1.226
37	มีใจเป็นกลาง	5.75	1.278
38	มีคุณธรรมในการทำงาน	5.73	1.367
39	ทำงานด้วยความพยายาม	5.69	1.581
40	ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.68	1.254
41	มีความสุขกับการทำงาน	5.66	1.201
42	เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.64	1.479
43	เสมอภาคในการทำงาน	5.61	1.348
44	เสียสละ	5.58	1.259
45	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.36	1.524
46	อารมณ์มั่นคง	4.52	1.474

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานด้านการผลิตให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีค่าเฉลี่ย 6.64 ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ตั้งใจทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.42 ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.36 ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 6.34 และจริงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 6.30 ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านการผลิตให้ความหมายน้อยที่สุด ได้แก่ อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.52 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.36 เสียสละ มีค่าเฉลี่ย 5.58 เสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 5.61 และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 5.64

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงานจำแนกรายข้อ

(n = 394)

จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
1. เอาใจเขามาใส่ใจเรา	6.02	0.945
2. ช่วยเหลือผู้อื่น	6.05	0.888
3. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	6.09	0.965
4. เสมอภาคในการทำงาน	5.58	1.361
5. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	5.49	1.450
6. ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	5.99	1.302
7. ยุติธรรม	5.83	1.219
8. มีคุณธรรมในการทำงาน	5.90	1.293
9. มีน้ำใจในการทำงาน	6.15	1.017
10. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	5.96	1.071
11. มีเหตุผล	6.05	0.988
12. จริงใจต่อผู้อื่น	6.22	0.953
13. ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	6.03	1.269
14. จริงใจในการทำงาน	6.28	0.945
15. ทำงานด้วยความพยายาม	5.83	1.456
16. เสียสละ	5.71	1.199
17. อารมณ์มั่นคง	4.72	1.489
18. ทำงานด้วยความระมัดระวัง	5.87	1.376
19. สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	6.07	1.191
20. ไม่ทำลายผู้อื่น	6.14	1.213
21. รอบคอบในการทำงาน	5.88	1.239
22. กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	6.56	0.912
23. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5.72	1.406
24. มีความสุขกับการทำงาน	5.64	1.223
25. พัฒนาตนเอง	5.95	1.151
26. ยึดมั่นต่อหลักการการทำงาน	5.85	1.214
27. ตรงต่อเวลา	5.91	1.260
28. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	6.08	0.988

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.
29. มีความสามัคคีในการทำงาน	5.86	1.249
30. ตั้งใจทำงาน	6.42	0.882
31. ทำงานอย่างถูกต้อง	6.21	0.906
32. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	6.23	0.918
33. ขยันทำงาน	6.05	1.046
34. ปกครองด้วยความเป็นธรรม	5.75	1.195
35. ทำงานมีคุณภาพ	6.08	0.950
36. มีใจเป็นกลาง	5.87	1.219
37. ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	6.16	1.237
38. ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	6.19	1.332
39. เคารพสิทธิของผู้อื่น	6.18	1.281
40. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	6.30	0.989
41. ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	6.32	1.174
42. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	6.37	1.096
43. เคารพกฎระเบียบ	5.90	1.270
44. ให้ความร่วมมือในการทำงาน	6.30	0.988
45. รับผิดชอบต่อหน้าที่	6.23	1.246
46. ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	6.44	0.945

จากตารางที่ 4.15 พบว่าตัวแปรจริยธรรมในการทำงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.5 ยกเว้นข้อที่ 5 รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 5.49 และข้อที่ 17 อารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.72

ตารางที่ 4.16 ค่าสัดส่วนของค่าความแปรปรวนของตัวแปร (communality)

จริยธรรมในการทำงาน	Ininitial (ค่าเริ่มต้น)	Commuality (ค่าร่วมกัน หลังสกัด)
1. เอาใจเขามาใส่ใจเรา	1.000	0.570
2. ช่วยเหลือผู้อื่น	1.000	0.561
3. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	1.000	0.596
4. เสมอภาคในการทำงาน	1.000	0.409
5. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	1.000	0.488
6. ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	1.000	0.616
7. ยุติธรรม	1.000	0.583
8. มีคุณธรรมในการทำงาน	1.000	0.545
9. มีน้ำใจในการทำงาน	1.000	0.553
10. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	1.000	0.546
11. มีเหตุผล	1.000	0.544
12. จริงใจต่อผู้อื่น	1.000	0.579
13. ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	1.000	0.524
14. จริงใจในการทำงาน	1.000	0.585
15. ทำงานด้วยความพยายาม	1.000	0.577
16. เสียสละ	1.000	0.568
17. อารมณ์มั่นคง	1.000	0.410
18. ทำงานด้วยความระมัดระวัง	1.000	0.619
19. สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	1.000	0.576
20. ไม่ทำลายผู้อื่น	1.000	0.502
21. รอบคอบในการทำงาน	1.000	0.561
22. กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	1.000	0.407
23. เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1.000	0.458
24. มีความสุขกับการทำงาน	1.000	0.504
25. พัฒนาตนเอง	1.000	0.599
26. ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	1.000	0.666
27. ตรงต่อเวลา	1.000	0.515
28. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	1.000	0.385

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	Innitial (ค่าเริ่มต้น)	Commuality (ค่าร่วมกัน หลังสกัด)
29. มีความสามัคคีในการทำงาน	1.000	0.505
30. ตั้งใจทำงาน	1.000	0.528
31. ทำงานอย่างถูกต้อง	1.000	0.546
32. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	1.000	0.536
33. ชยันทำงาน	1.000	0.509
34. ปกครองด้วยความเป็นธรรม	1.000	0.444
35. ทำงานมีคุณภาพ	1.000	0.603
36. มีใจเป็นกลาง	1.000	0.533
37. ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	1.000	0.338
38. ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	1.000	0.651
39. เคารพสิทธิของผู้อื่น	1.000	0.736
40. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	1.000	0.482
41. ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	1.000	0.583
42. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	1.000	0.737
43. เคารพกฎระเบียบ	1.000	0.569
44. ให้ความร่วมมือในการทำงาน	1.000	0.518
45. รับผิดชอบต่อหน้าที่	1.000	0.576
46. ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	1.000	0.504

จากตารางที่ 4.16 พบว่าค่าร่วมกันของตัวแปรหลังจากได้มีการสกัดปัจจัยแล้ว ตัวแปร ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีค่าสูงสุด คือ 0.737 และตัวแปรไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น มีค่าต่ำสุด คือ 0.338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 หมายความว่าตัวแปรทั้ง 46 ตัวแปรสามารถที่จะนำมารวมหรือจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ชัดเจน

ตารางที่ 4.17 จำนวนองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานที่สกัดได้และค่า Eigenvalue

องค์ประกอบ	ค่า Eigenvalue		
	Total (ทั้งหมด)	% of Variance (ร้อยละของความแปรปรวน)	Cumulative % (ร้อยละของความแปรปรวนสะสม)
1	16.561	36.001	36.001
2	3.616	7.862	43.863
3	1.990	4.327	48.190
4	1.519	3.303	51.493
5	1.255	2.728	54.221

จากตารางที่ 4.17 จากการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี principle component เพื่อจำกัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน และหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้นั้น พบว่ามี 5 องค์ประกอบที่ค่า Eigenvalue มากกว่า 1 โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 36.001 และโดยรวมแล้วองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 54.221 หมายความว่า ตัวแปรจริยธรรมในการทำงานทั้ง 46 ตัวแปร สามารถจัดกลุ่มอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งใน 5 องค์ประกอบนี้ได้

ตารางที่ 4.18 ค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ (factor loading) เมื่อหมุนแกนแบบ Orthogonal โดยวิธี Varimax

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
ชื่อเสียงต่อหน้าที่	0.810	0.202			
เคารพสิทธิของผู้อื่น	0.780	0.286			
ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด	0.734				
ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	0.723	0.233	0.225		
รับผิดชอบต่อหน้าที่	0.630		0.293	0.248	
สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	0.596	0.201	0.395		
ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	0.591		0.390	0.383	
เคารพกฎระเบียบ	0.588		0.291	0.338	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
พัฒนาตนเอง	0.576		0.406	0.283	
รอบคอบในการทำงาน	0.570		0.342	0.324	
ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	0.591		0.390	0.383	
เคารพกฎระเบียบ	0.588		0.291	0.338	
พัฒนาตนเอง	0.576		0.406	0.283	
รอบคอบในการทำงาน	0.570		0.342	0.324	
ไม่ทำลายผู้อื่น	0.442	0.290	0.362		0.286
คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม		0.663	0.259		
จริงใจต่อผู้อื่น		0.661	0.234		0.259
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	0.230	0.650			0.202
จริงใจในการทำงาน		0.630		0.356	
มีใจเป็นกลาง		0.627	0.270		
มีน้ำใจในการทำงาน		0.626			0.360
ขยันทำงาน	0.250	0.605		0.261	
ทำงานมีคุณภาพ		0.598		0.429	
มีเหตุผล		0.590	0.321		0.276
ปกครองด้วยความเป็นธรรม		0.577	0.257		
ยุติธรรม		0.488	0.420	0.220	0.346
ซื่อสัตย์ต่อองค์กร	0.211	0.477		0.469	
ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น	0.367	0.433			
เสียสละ	0.312		0.638		
ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	0.352	0.219	0.623		0.231
ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น	0.266	0.284	0.599		
ทำงานด้วยความพยายาม	0.437		0.575		
อารมณ์มั่นคง			0.571		
รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	0.240		0.514		0.338
มีความสามัคคีในการทำงาน	0.439		0.492		
มีคุณธรรมในการทำงาน	0.398	0.287	0.490		0.252

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
ตั้งใจทำงาน		0.243		0.615	0.237
ทำงานมีคุณภาพ		0.291		0.615	
มีความสุขกับการทำงาน		0.202	0.313	0.591	
ให้ความร่วมมือในการทำงาน	0.266	0.454		0.475	
ซื่อสัตย์ต่อตนเอง	0.331	0.397		0.428	
เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.353		0.389	0.406	
ช่วยเหลือผู้อื่น		0.273			0.670
เอาใจเขามาใส่ใจเรา		0.294			0.667
ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน		0.237	0.254		0.664
เสมอภาคในการทำงาน		0.211			0.551
กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	0.275			0.297	0.474
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี		0.339	0.236	0.201	0.372

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่ได้จากการหมุนแกนแบบ Orthogonal โดยวิธี varimax ทำให้องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในองค์ประกอบนั้นได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรในองค์ประกอบใดมีค่าสูงก็จัดตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบที่มีค่าสูงนั้น หมายความว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมาก และองค์ประกอบนั้นสามารถแทนตัวแปรต่างๆ ได้ดี

ตารางที่ 4.19 ชื่อองค์ประกอบและชื่อตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ

ชื่อองค์ประกอบ	ชื่อตัวแปร	
1 ด้านบทบาทและหน้าที่	ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน	เคารพกฎระเบียบ พัฒนาตนเอง รอบคอบในการทำงาน ตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความระมัดระวัง ไม่ทำลายผู้อื่น
2 ด้านองค์การ	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จริงใจต่อผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจในการทำงาน มีใจเป็นกลาง มีน้ำใจในการทำงาน ขยันทำงาน	ทำงานมีคุณภาพ มีเหตุผล ปกครองด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม ชื่อสัตย์ต่อองค์การ ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น
3 ด้านอารมณ์และจิตใจ	เสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ชื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม	อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน มีคุณธรรมในการทำงาน
4 ด้านการปฏิบัติงาน	ตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน	ให้ความร่วมมือในการทำงาน ชื่อสัตย์ต่อตนเอง เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย
5 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ช่วยเหลือผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน	เสมอภาคในการทำงาน กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	Df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	1.744	1.744	2	.176
2. ด้านองค์การ	2.146	2.146	2	.118
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	1.003	1.003	2	.368
4. ด้านการปฏิบัติงาน	1.552	1.552	2	.213
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.930	1.930	2	.147

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-Test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	.308	.735
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392.382	391	1.004		
รวม	393.002	393			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	.308	.735
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392.382	391	1.004		
รวม	393.0002	393			
2. ด้านองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.944	2	1.472	1.475	.230
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.056	391	.998		
รวม	393.000	393			
3. ด้านการอารมณ์และจิตใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.152	2	1.576	1.581	.207
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	389.848	391	.997		
รวม					
4. ด้านการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.815	2	.907	.907	.405
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	391.185	391	1.000		
รวม	393.000	393			
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.654	2	1.327	1.329	.266
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.346	391	.997		
รวม	393.000	393			

จากตารางที่ 4.21 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 32 ปี และกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 33 ปีขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Levene Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.572	2	391	.565
2. ด้านองค์การ	.141	2	391	.869
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	4.114	2	391	.017
4. ด้านการปฏิบัติงาน	.910	2	391	.403
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.792	2	391	.168

จากตารางที่ 4.22 พบว่าค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Welch Test ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความแปรปรวนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบค่าเฉลี่ยในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.131	2	.065	.065	.937
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392.869	391	1.005		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. ด้านองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.677	2	1.839	1.847	.159
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	389.323	391	.996		
รวม	393.00	393			
3. ด้านการอารมณ์และจิตใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	16.538	2	8.269	8.589	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	376.462	391	.963		
รวม	393.000	393			
4. ด้านการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.852	2	3.426	3.469	.032
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	386.148	391	.988		
รวม	393.000	393			
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.754	2	1.377	1.379	.253
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.246	391	.998		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.075	2	171.048	.928
2. ด้านองค์การ	2.400	2	181.011	.094
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	10.684	2	176.326	.000
4. ด้านการปฏิบัติงาน	3.239	2	161.923	.042
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.142	2	153.628	.322

จากตารางที่ 4.23 – 4.24 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 3 กลุ่ม โดย

จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษา ระดับปวส.หรืออนุปริญญา และระดับปริญญาตรีขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมด้าน อารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใน ปัจจัยอื่นๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา		
			มัธยมศึกษา	ปวส.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษา	-0.15	1.070	-	-	-
ปวส.หรืออนุปริญญา	0.00	0.951	-	-	-
ปริญญาตรีขึ้นไป	0.33	0.783	*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงที่สุด ($\bar{X} = 0.33$) รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา ($\bar{X} = 0.00$) ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = -0.15$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่ามีเพียงคู่ของพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กับพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา		
			มัธยมศึกษา	ปวส.หรือ อนุปริญญา	ปริญญาตรี ขึ้นไป
มัธยมศึกษา	0.08	0.968	-	-	*
ปวส.หรืออนุปริญญา	0.08	0.999	-	-	-
ปริญญาตรีขึ้นไป	-0.22	1.044	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับปวส.หรืออนุปริญญา ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 0.08$) ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = -0.22$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

	Levene Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	1.655	5	388	.145
2. ด้านองค์การ	.208	5	388	.959
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	1.620	5	388	.154
4. ด้านการปฏิบัติงาน	2.029	5	388	.074
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.208	5	388	.008

จากตารางที่ 4.27 พบว่าค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Welch Test ในตาราง ANOVA ในการ

ทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความแปรปรวนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-Test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.269	5	.454	.451	.813
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.731	388	1.007		
รวม	393.000	393			
2. ด้านองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.222	5	.244	.242	.944
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	391.778	388	1.010		
รวม	393.000	393			
3. ด้านการอารมณ์และจิตใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	15.835	5	3.167	3.258	.007
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	377.165	388	.972		
รวม	393.000	393			
4. ด้านการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	32.917	5	6.583	7.094	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	360.083	388	.928		
รวม	393.000	393			
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.104	5	1.221	1.224	.297
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	386.896	388	.997		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.714	5	55.787	.616
2. ด้านองค์การ	.343	5	54.507	.884
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	.239	5	54.202	.003
4. ด้านการปฏิบัติงาน	7.009	5	55.488	.000
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.692	5	53.139	.153

ตารางที่ 4.28 – 4.29 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน คือพนักงานปฏิบัติการ ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิศวกร หัวหน้างาน และผู้บริหาร พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในปัจจุบันอื่น ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน 6 กลุ่ม เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ตำแหน่งงาน					
			1	2	3	4	5	6
พนักงานปฏิบัติการ	-0.13	1.047	-	-	-	-	-	-
ช่างเทคนิค	0.02	0.994	-	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	0.22	0.878	-	-	-	-	-	-
วิศวกร	0.20	0.627	-	-	-	-	-	-
หัวหน้างาน	0.47	0.771	*	*	-	-	-	-
ผู้บริหาร	0.55	0.800	*	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1 = พนักงานปฏิบัติการ , 2 = ช่างเทคนิค
3 = เจ้าหน้าที่สำนักงาน, 4 = วิศวกร, 5 = หัวหน้างาน, 6 = ผู้บริหาร)

จากตารางที่ 4.30 พบว่าผู้บริหารให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงที่สุด ($\bar{X} = 0.55$) รองลงมาคือหัวหน้างาน ($\bar{X} = 0.47$) ส่วนพนักงานปฏิบัติการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = -0.13$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าหัวหน้างานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าพนักงานปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน 6 กลุ่ม เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ตำแหน่งงาน					
			1	2	3	4	5	6
พนักงานปฏิบัติการ	0.20	0.909	-	*	*	*	-	-
ช่างเทคนิค	-0.37	1.110	-	-	-	-	-	-
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	-0.51	1.088	-	-	-	-	-	-
วิศวกร	-0.56	0.869	-	-	-	-	-	-
หัวหน้างาน	-0.15	1.149	-	-	-	-	-	-
ผู้บริหาร	0.28	0.412	-	*	*	*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1 = พนักงานปฏิบัติการ , 2 = ช่างเทคนิค
3 = เจ้าหน้าที่สำนักงาน, 4 = วิศวกร, 5 = หัวหน้างาน, 6 = ผู้บริหาร)

จากตารางที่ 4.31 พบว่าผู้บริหารให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 0.28$) รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการ ($\bar{X} = 0.20$) ส่วนวิศวกรให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = -0.56$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงานและวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน

	Levene Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	1.731	4	389	.142
2. ด้านองค์การ	.587	4	389	.672
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	4.699	4	389	.001
4. ด้านการปฏิบัติงาน	1.019	4	389	.397
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	2.743	4	389	.028

จากตารางที่ 4.32 พบว่าค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Welch Test ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความแปรปรวนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-Test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามลักษณะงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.647	4	.412	.409	.802
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	391.353	389	1.006		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
2. ด้านองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.985	4	.746	.744	.562
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.015	389	1.003		
รวม	393.000	393			
3. ด้านการอารมณ์และจิตใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	36.418	4	9.105	9.932	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	356.582	389	.917		
รวม	393.000	393			
4. ด้านการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	14.8000	4	3.700	3.806	.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	378.200	389	.972		
รวม	393.000	393			
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.660	4	.415	.412	.800
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	391.340	389	1.006		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.714	5	55.787	.616
2. ด้านองค์การ	.343	5	54.507	.884
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	.239	5	54.202	.003
4. ด้านการปฏิบัติงาน	7.009	5	55.488	.000
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1.692	5	53.139	.153

จากตารางที่ 4.33 – 4.34 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานจำแนกตาม

ลักษณะงาน คืองานธุรการและสำนักงาน งานวิจัยและพัฒนา งานวิศวกรรมเครื่องกล โรงงาน งานการผลิต พบว่าพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในปัจจัยอื่นๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 5 กลุ่มเป็นรายคู่

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ลักษณะงาน				
			1	2	3	4	5
งานธุรการและสำนักงาน	0.62	0.667	-	-	-	-	*
งานวิจัยและพัฒนา	0.26	0.765	-	-	-	-	-
งานวิศวกรรมเครื่องกล	0.59	0.677	-	-	-	-	*
งานวิศวกรรมโรงงาน	0.46	0.562	-	-	-	-	*
งานการผลิต	-0.18	1.037	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1 = งานธุรการและสำนักงาน, 2 = งานวิจัยและพัฒนา, 3 = งานวิศวกรรมเครื่องจักร, 4 = วิศวกรรมโรงงาน, 5 = งานการผลิต)

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงานให้ความหมายจริยธรรมในด้านการอารมณ์และจิตใจสูงสุด ($\bar{X} = 0.62$) รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล ($\bar{X} = 0.59$) ส่วนพนักงานที่ทำงานด้านการผลิตให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = -0.18$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าพนักงานที่ทำงานด้านงานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมเครื่องกล และงานวิศวกรรมโรงงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 5 กลุ่ม เป็นรายคู่

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ลักษณะงาน				
			1	2	3	4	5
งานธุรการและสำนักงาน	0.02	1.019	-	*	-	-	-
งานวิจัยและพัฒนา	-0.64	1.044	-	-	-	-	-
งานวิศวกรรมเครื่องกล	-0.22	0.993	-	-	-	-	-
งานวิศวกรรมโรงงาน	0.10	0.516	-	*	-	-	-
งานการผลิต	0.07	0.995	-	*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (1 = งานธุรการและสำนักงาน, 2 = งานวิจัยและพัฒนา, 3 = งานวิศวกรรมเครื่องจักร, 4 = วิศวกรรมโรงงาน, 5 = งานการผลิต)

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงานให้ความหมายจริยธรรมในด้านการปฏิบัติงานสูงสุด ($\bar{X} = 0.10$) รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต ($\bar{X} = 0.07$) ส่วนพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนาให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = .64$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงาน ด้านการผลิต และด้านธุรการและสำนักงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

	Levene Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	2.345	2	391	.097
2. ด้านองค์การ	2.614	2	391	.075
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	.883	2	391	.414
4. ด้านการปฏิบัติงาน	1.100	2	391	.334
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.916	2	391	.021

จากตารางที่ 4.37 พบว่าค่าความแปรปรวนของของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Welch Test ในการทดสอบค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความแปรปรวนในด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-Test ในตาราง ANOVA

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.907	2	.453	.452	.637
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392.093	391	1.003		
รวม	393.000	393			
2. ด้านองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.404	2	1.202	1.203	.301
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.596	391	.999		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านการอารมณ์และจิตใจ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.705	2	.353	.351	.704
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	392.295	391	1.003		
รวม	393.000	393			
4. ด้านการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.418	2	1.209	1.210	.299
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	390.582	391	.999		
รวม	393.000	393			
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	9.984	2	4.992	5.096	.007
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	393.016	391	.980		
รวม	393.000	393			

ตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Statistic	df1	df2	P
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.413	2	157.664	.662
2. ด้านองค์การ	1.509	2	161.466	.224
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	.331	2	137.020	.719
4. ด้านการปฏิบัติงาน	1.200	2	149.076	.304
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	5.166	2	142.187	.007

จากตารางที่ 4.38 - 4.39 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน 3 กลุ่ม โดยจำแนกตามอายุงาน คือ กลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี กลุ่มที่มีอายุงาน 6 - 11 ปี และกลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในปัจจัยอื่นๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรม
ในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานที่มีลักษณะงาน
แตกต่างกัน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	S.D.	อายุงาน		
			ต่ำกว่า 6 ปี	6 - 11 ปี	ตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 6 ปี	0.17	0.872	-	*	-
6 ปี - 11 ปี	-0.16	1.128	-	-	-
ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป	-0.11	0.936	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าพนักงานมีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงสุด ($\bar{X} = 0.17$) รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = -0.11$) ส่วนพนักงานที่มีอายุ 6 ปี - 11 ปี ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นน้อยที่สุด ($\bar{X} = -.11$) ผลการวิเคราะห์รายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 ปี - 11 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานเป็นรายด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ – การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน		
1. ด้านบทบาทและหน้าที่	.110	.029
2. ด้านองค์การ	.118	.019
3. ด้านอารมณ์และจิตใจ	.196	.000
4. ด้านการปฏิบัติงาน	.252	.000
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.020	.688

จากตารางที่ 4.41 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานดังต่อไปนี้

ด้านบทบาทและหน้าที่ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน เคารพกฎระเบียบ พัฒนาตนเอง รอบคอบในการทำงาน ตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความระมัดระวัง และไม่ทำลายผู้อื่น

ด้านองค์การ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จริงใจต่อผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจในการทำงาน มีใจเป็นกลาง มีน้ำใจในการทำงาน ขยันทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีเหตุผล ปกครองด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม ซื่อสัตย์ต่อองค์การ และ ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น

ด้านอารมณ์และจิตใจ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

ด้านการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานจากผลการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐานบางส่วน
1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมุติฐาน
1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
1.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมุติฐาน
สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน	ยอมรับสมมุติฐานบางส่วน
2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่	ยอมรับสมมุติฐาน
2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านองค์การ	ยอมรับสมมุติฐาน
2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านอารมณ์และจิตใจ	ยอมรับสมมุติฐาน

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

สมมุติฐานในการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมุติฐาน
2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปฏิเสธสมมุติฐาน

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานต่างระดับในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีเพื่อการทดสอบสมมุติฐาน ปรากฏผลดังนี้

การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

1. ความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เป็นความหมายที่พนักงานนิยามว่าเป็นจริยธรรมในการทำงาน คำว่าจริยธรรมนั้น หมายถึง กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานความประพฤติทางกาย วาจา ใจ เกี่ยวกับความดี-ความชั่ว บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ในฐานะปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับบรรณธรรม (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2536) ดังนั้นเมื่อนำการนิยามความหมายของนิธิ เอียวศรีวงศ์ มาประยุกต์ใช้ คำว่า จริยธรรมในการทำงาน จึงหมายถึง กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานความประพฤติทางกาย วาจา ใจ เกี่ยวกับความดี-ความชั่ว ในการทำงาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนิธิ เอียวศรีวงศ์ ในเรื่องสภาพเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่กับจริยธรรมในการศึกษาสำหรับอนาคต มาใช้ในการอภิปรายผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดย นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้กล่าวว่า เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคม ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และระหว่างมนุษย์กับบรรณธรรม (อุดมคติเกี่ยวกับชีวิต) เมื่อความสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้านนี้เปลี่ยนแปลงไป ก็จะทำให้จริยธรรมหรือเกณฑ์การปฏิบัติที่ยึดถือกันมานั้นเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ผู้วิจัยนำมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล และระหว่างมนุษย์กับสถาบันสังคม มาใช้ในการอภิปรายผล ดังที่นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้อธิบายว่า ในอดีตลักษณะเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นแบบเกษตรกรรมเพื่อยังชีพ ลักษณะความสัมพันธ์จึงเป็นแบบเอื้อต่อการผลิต ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล เช่น พี่-น้อง, นาย-บ่าว จึงเป็นความสัมพันธ์แบบส่วนตัวหรือแบบเครือญาติ ซึ่งมักไม่เน้นกฎเกณฑ์ตายตัว แต่จะมีความผูกพันด้านอารมณ์และจิตใจสูง มีความสัมพันธ์ของคนต่างสถานภาพ มีความลดหลั่นตามสถานะจริยธรรมหรือเกณฑ์การปฏิบัติจึงเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใหญ่-ผู้น้อย การพึงใบบุญ บุญคุณ ความภักดี เมื่อลักษณะเศรษฐกิจและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปเป็นระบบอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อป้อนตลาด ทำให้คนเข้ามาทำงานในเขตเมืองมากขึ้น ทำงานในลักษณะงานจ้างมากขึ้น คนที่ไม่เคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อนต้องมาติดต่อกันเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดเวลา สถาบันทางสังคมเองก็มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมจึงไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์โดยตรง บุคคลจะสัมพันธ์กับสังคมโดยผ่านสถาบันทางสังคม ดังนั้นจริยธรรมหรือเกณฑ์การปฏิบัติจึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคมที่เป็นแบบทางการ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร

จากแนวคิดข้างต้น จึงกล่าวได้ว่าจริยธรรมในการทำงานขึ้นอยู่กับบริบทของสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยที่ เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสิ่งต่าง ๆ ทำให้จริยธรรมในการทำงานที่กำกับความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ นั้นเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งส่งผลต่อวิถีคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

การที่พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ไม่สอดคล้องกับการให้ความหมายขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในองค์การแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ อาศัยอยู่ในเขตชนบท มาจากครอบครัวเกษตรกรรม (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธรรมาภิบาล, 2549) ซึ่งมีความใกล้ชิดกับครอบครัวและประเพณีวัฒนธรรมดั้งเดิม จากการที่พนักงานได้รับการปลูกฝังและหล่อหลอมภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมดั้งเดิมเช่นนี้ อีกทั้งได้รับการกระตุ้นความรู้สึกนี้ให้คงอยู่ด้วยพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น การบวชให้บิดามารดา พิธีไหว้ครู ทำให้มาตรฐานความประพฤติที่พนักงานนำมาใช้ตัดสินเกี่ยวกับความดี-ความชั่วในการทำงานนั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลที่เป็นความผูกพันด้านอารมณ์และจิตใจ มุ่งเน้นความสัมพันธ์แบบส่วนตัวหรือเชิงเครือญาติ เช่น ในเรื่องของบุญคุณ ความภักดี ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานให้ความสำคัญในประเด็นของความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

ในขณะที่ พนักงานระดับผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กร เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง มาจากครอบครัวที่ประกอบธุรกิจในด้านพาณิชย์ เต็มโต และอาศัยในเขตเมือง ซึ่งมีคนอาศัยอยู่หนาแน่น แต่ละคนไม่รู้จักกัน อยู่กันแบบแยกกลุ่ม มีการติดต่อสัมพันธ์กันผ่านระบบตลาดที่ใหญ่ และซับซ้อน จากสภาพนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารหรือองค์กรมีมุมมองในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคม ดังนั้นมาตรฐานความประพฤติที่ผู้บริหารหรือองค์กรนำมาใช้ตัดสินเกี่ยวกับความดี-ความชั่วในการทำงานนั้นจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสถาบันทางสังคมที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ ผู้บริหารหรือองค์กรจึงมีวิธีคิดที่เน้นความสัมพันธ์ที่เป็นทางการมีกฎเกณฑ์ชัดเจน มากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ดังนั้นผู้บริหารหรือองค์กรจึงไม่ได้ให้ความสำคัญในประเด็นของความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

การที่พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ตามทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณนั้นเป็นคุณธรรมที่สำคัญก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพื้นฐานในการสร้างคุณดีในอีกหลาย ๆ ด้าน เช่น ทำให้มีกำลังใจ มีมานะพยายามในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานพึ่งพาอาศัยกัน คนที่เคยได้รับความช่วยเหลือมีความปรารถนาที่จะตอบแทนผู้ที่ทำความดีให้กับตน เป็นสังคมการทำงานที่ไม่เห็นแก่ตัว การแสดงความกตัญญูยังส่งผลให้ผู้ที่มิพระคุณได้รับความสุข เกิดความภูมิใจ

ทั้งนี้พนักงานจำเป็นต้องคิดไตร่ตรองว่าการกระทำอะไรในสถานการณ์ใดจึงจะสอดคล้องและเหมาะสมกับหลักความกตัญญูในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน เพราะหากพนักงานไม่ใช้หลักความกตัญญูให้เหมาะสม ก็อาจนำไปสู่ระบบอุปถัมภ์ที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งระบบอุปถัมภ์นั้นขัดต่อหลักการบริหารขององค์กร ดังที่ จินตนา บุญบังการ (2547: 140) ได้กล่าววาระบบอุปถัมภ์อาจทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมในลักษณะที่ว่า ในการรับสมัครงาน การมอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การให้ความดีความชอบ ตลอดจนการลงโทษ อาจไม่มีความเป็นธรรม ไม่ได้คำนึงถึงผลงาน ภาวะความรับผิดชอบหรือความเอาใจจริงเอาใจกับการทำงานของพนักงาน แต่กลับคำนึงถึงความสนิทสนมใกล้ชิดและความเป็นพวกพ้องหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งปัญหาทางจริยธรรมเช่นนี้ย่อมนำมาซึ่งการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

2. การเคารพกฎระเบียบ เป็นความหมายที่ผู้บริหารนิยามว่าเป็นจริยธรรมในการทำงาน การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร (2544) สมยศ นาวิการ (2546) และ วุฒิเลิศ เทวกุล (2548) ที่ว่า จริยธรรมของผู้บริหาร คือ การทำตามกฎหมาย การยึดถือกฎ การยึดถือระเบียบการปกครอง และยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536) โดย นิธิ เอียวศรีวงศ์ ได้กล่าวว่าสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยยุคใหม่ซึ่งเป็นเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรม ทำให้บุคคลต้องสัมพันธ์

กับคนอื่น ๆ นอกวงการจำนวนมาก ความสัมพันธ์จึงเป็นแบบทางการและต้องอาศัยความสัมพันธ์เชิงพันธะสัญญา ที่ตั้งอยู่บนกฎระเบียบที่ตราและตกลงกันไว้อย่างชัดเจน และเกิดขึ้นจากความยินยอมพร้อมใจของทั้งสองฝ่าย เช่น กฎหมายบ้านเมือง ระเบียบข้อปฏิบัติของบริษัทหรือโรงงาน คู่สัญญาที่มีอำนาจในระดับหนึ่งที่จะบังคับให้อีกฝ่ายปฏิบัติตามสัญญาได้ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน

ผู้บริหารเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานระดับสูง มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายทางธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความรับผิดชอบในการบริหารคนและบริหารงานภายในองค์การ การทำงานของผู้บริหารจึงอยู่ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมยุคใหม่ที่เน้นเชิงพาณิชย์และมีการแข่งขัน ซึ่งต้องอาศัยลักษณะความสัมพันธ์แบบพันธะสัญญาในการควบคุมดูแล โดยผู้บริหารจะเป็นตัวแทนขององค์การในการกำหนดพันธะสัญญานั้น รวมไปถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น การสวมเครื่องแบบพนักงาน การบันทึกเวลาเข้า-ออก และมีอำนาจในระดับหนึ่งที่จะบังคับให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ตราและตกลงกันไว้ ด้วยบทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจ และด้วยบทบาทหน้าที่ในการบริหารคนเพื่อให้เกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน ป้องกันการเอาเปรียบ ความปั่นป่วนวุ่นวาย และความรุนแรงต่าง ๆ ภายในองค์การ ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การเคารพกฎระเบียบจึงเป็นเครื่องมือในการควบคุมคนในการทำงานและทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในประเด็นของ การเคารพกฎระเบียบ

3. การพัฒนาตนเอง เป็นความหมายที่ผู้บริหารนิยามว่าเป็นจริยธรรมในการทำงาน การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวคิดของ ยรรยงค์ โตจินดา (ม.ป.ป.) ที่ว่าเมื่อได้บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การแล้ว หน้าที่ที่สำคัญขององค์การคือการพัฒนาบุคลากร เพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์การตลอดไปหรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์การ และส่วนสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคคลคือ การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่พนักงานหรือผู้บริหารใช้เวลาของตนเองเพื่อทำตนให้มีคุณภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นการพัฒนาตนเองของผู้บริหารยังสอดคล้องกับแนวคิดของนิธิ เอียวศรีวงศ์ ที่ว่าสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยยุคใหม่นำไปสู่กระแสโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้เกิดการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง การเก็บรวบรวมและทำความเข้าใจกับข้อมูลใหม่ ๆ จึงทำได้ด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เนื่องจากความรู้ที่จำเป็นสำหรับแต่ละคนนั้นเกิดขึ้นจากการเลือกสรรข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นความใฝ่รู้ การส่งเสริมให้คนใฝ่รู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีความคิดเชิงวิพากษ์เพื่อรู้เท่าทันข้อมูลจึงนับเป็นมาตรฐานหรือจริยธรรมที่จำเป็นในโลกยุคใหม่

การที่ผู้บริหารให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นของการพัฒนาตนเอง อาจเนื่องมาจาก

ประการแรก สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารเป็นการบริหารงานในองค์การที่มีลักษณะข้ามชาติซึ่งมีการเชื่อมโยงข้อมูล เกี่ยวข้องกับสังคมและองค์การอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการนำข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างกว้างขวาง ในฐานะของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจกับข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานและองค์การ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานยอมรับในคุณค่าของผู้บริหารได้ ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญคือการพัฒนาตนเอง ดังที่ Jone (1995 อ้างใน สุภาพร พิศาลบุตร, 2546) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บริหารต้องทำการพัฒนาตนเองก่อน

ประการที่สอง การพัฒนาองค์การจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ ผู้บริหารจึงมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาพนักงานภายในองค์การ ซึ่งการพัฒนาพนักงานที่ได้ผลยั่งยืนที่สุดคือการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง กระตุ้นให้พนักงานใฝ่รู้และมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในประเด็นของ การพัฒนาตนเอง เพราะเชื่อว่าการพัฒนาตนเองจะเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพ

4. การไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น เป็นความหมายที่วิศวกรนิยามว่าเป็น จริยธรรมในการทำงาน จากผลการศึกษาที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2546) ที่ว่าบุคคลในวิชาชีพต่างๆ จะมีกฎและบรรทัดฐานทางวิชาชีพ ซึ่งจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของหลักจริยธรรมที่สามารถใช้ลงโทษกับการละเมิดทางจริยธรรมได้ บุคคลในวิชาชีพนั้นๆ จะรับกฎและบรรทัดฐานของวิชาชีพของพวกเขาไว้ภายใน และมักจะทำตามด้วยตนเองเพื่อตัดสินใจว่าพวกเขาจะกระทำอย่างไร

วิศวกรก็เป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ได้รับการปลูกฝังเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิศวกรและจะอยู่ภายใต้ข้อบังคับสภาวิศวกร ซึ่งเป็นข้อบังคับที่ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เช่น จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ก็จะมีบทบัญญัติที่ใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมให้มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน มิให้เอาไรต์เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ลักษณะงานของวิศวกรจะเกี่ยวข้องกับผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นความคิดในการประดิษฐ์คิดค้น การออกแบบผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการกระบวนกร หรือเทคนิคในการผลิตที่ได้ปรับปรุงหรือคิดค้นขึ้นใหม่หรือที่เกี่ยวข้องกับตัวสินค้า หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและรูปร่างสวยงามของตัว

ผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลงานดังกล่าวนั้นถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญา ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องทุ่มเทในการคิดสร้างสรรค์ผลงานออกมา ผู้ประกอบการวิชาชีพจึงพยายามรักษาผลงานของตนไม่ให้ถูกละเมิดหรือนำไปลอกเลียน ตัดแปลงแก้ไข ดังนั้นนักวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงวิชาชีพวิศวกรรมจึงให้ความสำคัญต่อการไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น เพื่อที่จะรักษาและคงไว้ซึ่งเกียรติและความเป็นวิชาชีพของตนไว้

5. การตรงต่อเวลา เป็นความหมายที่เจ้าหน้าที่สำนักงานนิยามว่าเป็นจริยธรรมในการทำงาน การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสอดคล้องกับนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ไสว มาลาทอง (2542), งานส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป), Furnham (1990: 391-394), Weber (1958) อังนิน Miller, Woehr and Hudspeth, 2002 และ ทวีวัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, 2547) ที่ว่าหลักจริยธรรมในการทำงาน คือ การตรงต่อเวลา การบริหารเวลาหรือการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์และยังสอดคล้องกับ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536) ที่ได้กล่าวว่จริยธรรมที่จำเป็นต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมแบบใหม่ คือการรักษาวินัยในการใช้เวลา ความจำเป็นในการบริหารเวลาอย่างรัดกุม เพราะในสังคมสมัยใหม่เวลาเป็นทรัพย์สินที่สำคัญ ทั้งเวลาของตนเองและเวลาของผู้อื่น การตรงต่อเวลา การบริหารเวลาได้ดีจะทำให้สามารถประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตและการงาน

การที่เจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นนี้ อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่สำนักงานเป็นสายงานสนับสนุนการผลิต ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเอกสารและการติดต่อกับลูกค้าหรือบุคคลภายนอกองค์การ เช่น งานทรัพยากรบุคคลและธุรการ งานจัดซื้อ งานวางแผน งานส่งออก งานบัญชีและการเงิน ลักษณะงานเป็นงานประจำที่มีระเบียบแบบแผน วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบของเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่แน่นอนตายตัว ดังนั้นหากเกิดความล่าช้าเกินกำหนด จะส่งผลกระทบต่อหรือความสูญเสียมาก เช่น หากจัดทำเอกสารสั่งซื้อล่าช้า ทำให้ได้รับวัตถุดิบไม่ตรงเวลา ส่งผลให้ฝ่ายผลิตไม่สามารถผลิตสินค้าได้ หรือหากจัดส่งสินค้าไม่ตรงเวลาจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า เป็นต้น ดังนั้นลักษณะงานเช่นนี้ การควบคุมและบริหารเวลาอย่างรัดกุมจึงเป็นสิ่งจำเป็น และการทำงานให้เสร็จทันเวลาหรือการตรงต่อเวลาถือเป็นตัวชี้วัดหลักในการทำงานและสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ด้วยลักษณะเฉพาะของงานดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานที่ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความสำคัญในประเด็นของ การตรงต่อเวลา

ในขณะที่พนักงานตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้แก่ ช่างเทคนิค วิศวกร หัวหน้างาน และผู้บริหาร มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นงานเชิงวิเคราะห์หรือการพัฒนาาระบบมากกว่างานประจำหรืองานเอกสาร ดังนั้นจึงสามารถยืดหยุ่นได้บ้างในเรื่องของเวลา โดยไม่ต้องห่วงเวลาในรายละเอียดเป็นชั่วโมงเป็นนาทีเหมือนกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานในตำแหน่งงานอื่น ๆ ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นนี้แตกต่างจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน

6. การเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นความหมายที่ ช่างเทคนิค วิศวกร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน นิยามว่าเป็นจริยธรรมในการทำงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (2546) ได้อธิบายว่า สิทธิพื้นฐานของมนุษย์ คือมนุษย์ทุกคนเกิดมาในโลกต่างมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ รวมทั้งความคิดเห็นทางการเมือง ส่วนสิทธิส่วนบุคคล เป็นสิทธิส่วนตัวของบุคคลที่ผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ เป็นพื้นที่ส่วนตัวของแต่ละบุคคล เช่น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาในโลกต่างมีความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ

การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของช่างเทคนิค วิศวกร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ในประเด็น การเคารพสิทธิของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดจริยธรรมในสภาพเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมยุคใหม่ของ นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2536) ที่ว่า แม้สภาพเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมตามประเพณีในอดีตมีโลกทรรศน์ในการมองคนไม่เท่าเทียมกัน เช่น การแสดงสัมมาคารวะอย่างมากต่อผู้ที่มีสถานภาพสูงกว่า แต่ในปัจจุบันมุมมองเช่นนี้ไม่ได้แพร่หลายอีกต่อไปแล้ว เพราะเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมอุตสาหกรรมยุคใหม่ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ทำให้อาชีพของคนมีลักษณะแยกกลุ่ม ต่างคนต่างทำงานคนละบริษัท คนละตำแหน่งหน้าที่ ทำให้คนมีสำนึกในความเป็นปัจเจกชนสูง จริยธรรมที่บุคคลมุ่งเน้นจึงเป็นเรื่องของ สิทธิส่วนบุคคล ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เพื่อไม่ให้เกิดการเอาัดเอาเปรียบด้วยลักษณะสังคมและสภาพการทำงานดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุให้ช่างเทคนิค วิศวกร และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นการเคารพสิทธิของผู้อื่น

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริมา ภูธรอากาศ (2545) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษานโยบาย ศรีทานาม (2543), โชคดี จันทวงศ์ (2544), Hill (1992), Pogson และคณะ (2002) ที่พบว่าอายุมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อาจเนื่องมาจาก

องค์กรมีขนาดใหญ่และมีพนักงานจำนวนมาก ดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการแข่งขันทางเทคโนโลยี ดังนั้นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย สับเปลี่ยนงานจึงไม่ได้พิจารณาที่ระบบอาวุโส แต่ยึดถือที่ความรู้ ชีตความสามารถ และศักยภาพของพนักงานเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงมีโอกาสดิบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้ถึงแม้พนักงานจะมีอายุที่แตกต่างกัน แต่ทำงานอยู่ในระดับเดียวกัน ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเหมือนกัน พนักงานจึงได้รับการหล่อหลอมทางสังคมหรือมีมุมมองเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นอายุจึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญสำหรับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษิณี ผลประพฤติ (ม.ป.ป) ที่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีมีพฤติกรรมทางจริยธรรมในด้านความยุติธรรมสูงกว่านักศึกษา ระดับประกาศนียบัตร เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ความหมาย

จริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ประการแรก พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปได้รับการกล่อมเกลาและ พัฒนาทางด้านอารมณ์และจิตใจจากสถาบันการศึกษา มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานหรือสังคมในที่ทำงาน

ประการที่สอง พนักงานในระดับการศึกษาต่าง ๆ จะมีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันอย่างชัดเจน ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กร มักมีตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ประกอบกับองค์การแห่งนี้เป็นบริษัทที่มุ่งเน้น การบริหารงานมุ่งเน้นวิธีการร่วมแรงร่วมใจแบบกลุ่มข้ามสายงาน (cross functional team) ผู้บริหารระดับสูงได้จัดตั้งโครงการเฉพาะกิจขึ้นมาหลายโครงการและเข้ามากำกับดูแลอย่าง ใกล้ชิด สมาชิกที่ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมโครงการจะมาจากหลายหน่วยงาน และส่วนใหญ่มี การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาอาชีพต่าง ๆ ทุกคนจะเข้ามาทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ พนักงานจึงจำเป็นต้อง เข้าถึงความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้อื่น และควบคุมอารมณ์ของตนเองเพื่อปรับพฤติกรรม การทำงานให้เหมาะสม รวมทั้งต้องมีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมเสียสละ ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความสามัคคี และช่วยกันทำงานด้วยความมานะพยายาม จึงจะทำ ให้การทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงานสำเร็จลุล่วงไปได้

ประการที่สาม พนักงานระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติงานทำงานประจำ สายพาน และพนักงานระดับปวส.หรืออนุปริญญาส่วนใหญ่เป็นช่างเทคนิค พนักงานแต่ละคนจะ ทำงานเฉพาะในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น เช่น พนักงาน ปฏิบัติการจะประกอบชิ้นงานเพื่อให้ตามเป้าหมายที่กำหนด ช่างเทคนิคจะซ่อมเครื่องจักรให้เสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การทำงานในลักษณะนี้ทำให้พนักงานมุ่งเน้นเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการ ทำงาน ได้แก่ ตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และให้ความร่วมมือในการทำงาน

ดังนั้นด้วยลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน นี้เอง จึงเป็นสาเหตุให้พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน แตกต่างกันไป

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับการศึกษาของ Furnham และ Muhideen (1984) ที่พบว่าพนักงานต่างระดับกันมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่าผู้บริหารและหัวหน้างาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าพนักงานปฏิบัติการ หัวหน้างาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าช่างเทคนิค ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงานและวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ประการแรก เมื่อพนักงานมีตำแหน่งงานสูงขึ้นถึงระดับผู้บริหาร จะมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารคนและการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน การจัดวางระบบงาน กำหนดกิจกรรมและขั้นตอนการทำงาน ควบคุมดูแลกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดขึ้นบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นตัวแทนขององค์การในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในสังคมและวงการธุรกิจ ดังนั้นผู้บริหารจึงมุ่งเน้นจริยธรรมในการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการควบคุมคู่ไปกับประเด็นของอารมณ์และจิตใจ โดยให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่พนักงานตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจว่าหมายถึง การที่พนักงานเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

ประการที่สอง ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานขึ้นมาอยู่ในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารซึ่งต้องกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชานั้น นอกจากการประเมินความรู้ ชีตสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานแล้ว องค์การยังประเมินจากคุณลักษณะส่วนบุคคล และมีการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านอารมณ์และจิตใจ โดยมีการจัดหลักสูตรที่เตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานจึงมุ่งเน้นจริยธรรมในการทำงาน

ในด้านอารมณ์และจิตใจ โดยให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึงการที่พนักงาน เสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม อารมณ์มั่นคง รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าการพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริมา ภู่อธิราภา (2545) และ Hill (1992) ที่พบว่าลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลให้จริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานที่ทำงานด้านงานธุรการและสำนักงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงที่สุด พนักงานที่ทำงานด้านงานธุรการและสำนักงาน งานวิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมโรงงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจสูงกว่าพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงาน ด้านการผลิต และด้านธุรการและสำนักงาน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ลักษณะงานธุรการและสำนักงานเป็นงานให้บริการ มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ตลอดเวลาและถือเป็นงานที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การ ดังนั้นจึงมุ่งเน้นจริยธรรมในการทำงานในประเด็นอารมณ์และจิตใจ โดยให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง ความเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม อารมณ์มั่นคง รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

ลักษณะงานวิจัยและพัฒนาเป็นงานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ พนักงานจะพยายามคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีการทดลองและปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา รูปแบบการทำงานหลากหลายขึ้นอยู่กับสถานการณ์และตัวงาน ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา มีเนื้องานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในเรื่องลิขสิทธิ์ทางปัญญา ดังนั้นพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนาจึงให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในเรื่องของ การไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น ส่วนงานธุรการและสำนักงาน งานการผลิต และงานวิศวกรรม มีรูปแบบงานที่แน่นอน มีขั้นตอน

วิธีการและข้อกำหนดในการทำงานที่ชัดเจนและเข้มงวด จึงให้ความสำคัญในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ โชคดี จันทวงศ์ (2544) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาของ Boatwright and Slate (2000) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อจริยธรรมในการทำงาน และจากการศึกษาของ Hill (1992) ที่พบว่าอายุงานส่งผลให้จริยธรรมในการทำงานของบุคคลแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี ให้ความสำคัญจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6 ปี - 11 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

พนักงานที่มีอายุงานน้อย คือมีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ หรือมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนัก และส่วนหนึ่งเป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษายังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงถือเป็นการทำงานในช่วงแรกของชีวิตการทำงาน เป็นช่วงที่พนักงานเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำความรู้จักและติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างจากวัยเรียน พนักงานกลุ่มนี้ต้องการการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรจึงมีความระมัดระวังและให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานโดยเน้นหนักในด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ด้านบทบาทและหน้าที่ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เคารพสิทธิของผู้อื่น ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน รับผิดชอบต่อหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน เคารพกฎระเบียบ พัฒนาตนเอง รอบคอบในการทำงาน ตรงต่อเวลา ทำงานด้วยความระมัดระวัง และไม่ทำลายผู้อื่น

ด้านองค์การ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จริงใจต่อผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจในการทำงาน มีใจเป็นกลาง มีน้ำใจในการทำงาน ขยันทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีเหตุผล ปกครองด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น

ด้านอารมณ์และจิตใจ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานเสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ทำงานด้วยความพยายาม อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามัคคีในการทำงาน และมีคุณธรรมในการทำงาน

ด้านการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่าหมายถึง การที่พนักงานตั้งใจทำงาน ทำงานมีคุณภาพ มีความสุขกับการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

มีเพียงด้านเดียวของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้เน้นหนักคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ กล่าวคือผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม ชอบทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นเสมอ
ปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเองและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะมี
สิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรและชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ในขณะที่บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นต้องการทำสิ่ง
ต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยมีลักษณะชอบการแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน

จากผลการวิจัยนี้ยืนยันทฤษฎีและแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์จะพยายามหรือทุ่มเทในงานที่ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่สูง มีประสิทธิภาพ ชอบงานที่ท้าทาย
ชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ขยันขันแข็ง มานะพยายามทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ และจะมีความรู้สึก
พึงพอใจอย่างมากกับความสำเร็จนั้น ลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบเลือกงานที่
รับผิดชอบส่วนบุคคลแทนที่จะมีส่วนร่วมโดยบุคคลอื่น โดยปกติจะพอใจงานที่ทำตามลำพัง
ไม่ใช่งานที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิด พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเน้นหนักไปที่การ
ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า หมายถึง
การที่พนักงานช่วยเหลือผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เสมอภาคในการ
ทำงาน กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งเน้นในเรื่องสัมพันธภาพที่มักจะ
ให้ความสนใจแก่การให้การสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่นอันเป็นลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจ
ใฝ่สัมพัทธ์

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการ
ทำงานว่า หมายถึงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ในขณะที่พนักงานส่วนใหญ่ได้ให้ความหมาย
จริยธรรมในการทำงานในประเด็นนี้มากที่สุด นั่นหมายความว่า การให้ความหมายจริยธรรมใน
การทำงานหรือบรรทัดฐานเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อาจไม่เอื้อต่อ
การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาคำสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานโดยตรง แต่พบงานวิจัยที่
ศึกษาตัวแปรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ งานวิจัยของ อรรถวุฒิ จันทร์บุษราคัม (2539) ซึ่ง
พบว่าแรงจูงใจเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำทุกอย่างให้สำเร็จ และแรงจูงใจ
เกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้าส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจทางจริยธรรม งานวิจัยของกรรณ
ศรีแสน (2548) ซึ่งพบว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีพฤติกรรมวินัยในตนเองสูง
และงานวิจัยของ Miller, Woehr and Hudspeth (2002) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อ
จริยธรรมในการทำงาน