

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,121 คน โดยศึกษาพนักงานจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 11 หน่วยงาน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำรวจหาความหมายของจริยธรรมในการทำงาน โดยสร้างเป็นคำถามปลายเปิดแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนคำคุณศัพท์ คำบรรยายลักษณะหรือคำอธิบายที่แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความหมายเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในชุดที่ 2

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้ผลการวิจัยซึ่งสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.6
2. พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.4
3. พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาเป็นช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 15.0
4. พนักงานส่วนใหญ่สังกัดในส่วนงานการผลิตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.2 รองลงมา สังกัดในส่วนงานวิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 6.9
5. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 6 – 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8

ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 77.2 รองลงมาพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 21.8 และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.0
2. จากการศึกษาการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.56$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.44$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.42$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.37$) และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.32$)

ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.72$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.49$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.58$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.64$) และเสียสละ ($\bar{X} = 5.71$) การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานและลักษณะงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานปฏิบัติการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.67$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.52$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.50$) ให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 6.40$) และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.35$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานปฏิบัติการให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.58$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.47$) ปกครองด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 5.57$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.63$) และเสียสละ ($\bar{X} = 5.63$) มีคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 5.76$)

2.2 ช่างเทคนิคให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.44$) กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.42$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.41$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.36$) และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\bar{X} = 6.31$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่ช่างเทคนิคให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.95$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.24$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.47$) เสมอภาคในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 5.54$) และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.56$)

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 6.40$) จริงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.28$) ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 6.24$) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 6.24$) เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.24$) กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.20$) มีน้ำใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.20$) ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 6.20$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 6.20$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.16$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่เจ้าหน้าที่สำนักงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.48$) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.16$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.24$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.28$) และไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น ($\bar{X} = 5.36$)

2.4 วิศวกรให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง มีคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 6.59$) ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\bar{X} = 6.55$) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ($\bar{X} = 6.55$) ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 6.50$) สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 6.50$) กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.50$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.50$) ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.45$) ทำงานด้วยความพยายาม ($\bar{X} = 6.41$) เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.41$) จริงใจต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 6.41$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.41$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่วิศวกรให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.86$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.27$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.27$) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.41$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 5.55$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.55$) และยุติธรรม ($\bar{X} = 5.64$)

2.5 หัวหน้างานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.65$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.55$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.55$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.55$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.52$) ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\bar{X} = 6.48$) ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 6.45$) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ($\bar{X} = 6.45$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่หัวหน้างานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 5.19$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 5.48$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.65$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.71$) เสียสละ ($\bar{X} = 5.87$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.87$)

2.6 ผู้บริหารให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.90$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.80$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.70$) จริงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.60$) พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 6.60$) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ($\bar{X} = 6.60$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.60$) เคารพกฎระเบียบ ($\bar{X} = 6.60$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.60$) มีคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 6.50$) ยึดมั่นต่อหลักการ ทำงาน ($\bar{X} = 6.50$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่ผู้บริหารให้ความหมายน้อยที่สุด คือ ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 5.50$) เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 5.60$) ทำงานอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 5.70$) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 5.70$) อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 5.70$) มีความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 5.80$) มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 5.80$) จริงใจต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 5.80$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.80$) ช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 5.80$) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{X} = 5.80$)

2.7 พนักงานด้านธุรการและสำนักงานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.57$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.57$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.57$) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 6.49$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.46$) ทำงานถูกต้อง ($\bar{X} = 6.43$) มีคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 6.41$) ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.41$) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ($\bar{X} = 6.41$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 5.43$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 5.49$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.62$) มีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 5.81$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.84$)

2.8 พนักงานด้านวิจัยและพัฒนาให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง มีคุณธรรมในการทำงาน ($\bar{X} = 6.52$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.52$) ไม่ขโมยความคิดของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.45$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.41$) ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\bar{X} = 6.38$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.38$) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 6.31$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนาให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.90$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.14$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.34$) ทำงานอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 5.48$) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.48$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 5.52$) ทำงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 5.52$)

2.9 พนักงานด้านวิศวกรรมเครื่องกลให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.55$) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ($\bar{X} = 6.50$) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ($\bar{X} = 6.50$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.45$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.45$) มีน้ำใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.41$) จริงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.41$) ทำงานด้วยความพยายาม ($\bar{X} = 6.41$) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 6.41$) มีเหตุผล ($\bar{X} = 6.36$) เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.36$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกลให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 5.18$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.50$) เคารพกฎระเบียบ ($\bar{X} = 5.77$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.77$) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.86$) มีความสามัคคีในการทำงาน ($\bar{X} = 5.86$) ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 5.95$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.95$)

2.10 พนักงานด้านวิศวกรรมโรงงานให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.76$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.76$) ยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด ($\bar{X} = 6.71$) รับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.65$) ทำงานถูกต้อง ($\bar{X} = 6.59$) มีใจเป็นกลาง ($\bar{X} = 6.59$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.53$) ทำงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 6.53$) ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ($\bar{X} = 6.53$) เคารพสิทธิของผู้อื่น ($\bar{X} = 6.53$) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ($\bar{X} = 6.53$) ให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 6.53$) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ($\bar{X} = 6.53$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงานให้ความหมายน้อยที่สุด คือ เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.65$) อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 5.71$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.71$) มีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 5.76$) ยึดมั่นต่อหลักการทำงาน ($\bar{X} = 5.94$) ขยันทำงาน ($\bar{X} = 5.94$)

2.11 พนักงานด้านการผลิตให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง กตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 6.64$) ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 6.42$) ตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 6.42$) ให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 6.36$) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 6.34$) จริ่งใจในการทำงาน ($\bar{X} = 6.30$) ส่วนจริยธรรมในการทำงานที่พนักงานที่ทำงานด้านการผลิตให้ความหมายน้อยที่สุด คือ อารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 4.52$) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ($\bar{X} = 5.36$) เสียสละ ($\bar{X} = 5.58$) เสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X} = 5.61$) เต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 5.64$)

องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานโดยการทดสอบหาแบบแผนโครงสร้างของข้อความ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านบทบาทและหน้าที่ 2. ด้านองค์การ 3. ด้านอารมณ์และจิตใจ 4. ด้านการปฏิบัติงาน 5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่แตกต่างกันทำให้การให้ความหมายจริยธรรมด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันทำให้การให้ความหมายจริยธรรมด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนคติของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานขององค์กร พบว่าพนักงานปฏิบัติการ ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิศวกร และหัวหน้างาน ไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ในเรื่องของ เคารพกฎระเบียบ และการพัฒนาตนเอง เหมือนกับที่องค์กรได้ให้ความหมายไว้ ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 องค์กรควรพิจารณาทบทวน ปรับปรุงและแก้ไขมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ในประเด็นของ การเคารพกฎระเบียบและการพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นที่แท้จริงในแต่ละตำแหน่งงาน และกำหนดเป็นจริยธรรมในการทำงานหลักของแต่ละตำแหน่งงาน เช่น กำหนดเรื่องของการเคารพกฎระเบียบ เป็นจริยธรรมในการทำงานหลักของ พนักงานปฏิบัติการ กำหนดเรื่องของการพัฒนาตนเองเป็นจริยธรรมในการทำงานหลักของวิศวกร เป็นต้น

1.2 องค์กรควรสร้างความเข้าใจให้กับระดับผู้บริหารและหัวหน้างานในทุกหน่วยงานเกี่ยวกับหลักจริยธรรมในการทำงานที่องค์กรกำหนด เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน พร้อม ๆ กับทำการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนามาตรฐานจริยธรรมในการทำงานนั้นอย่างต่อเนื่องโดยทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้มาตรฐานจริยธรรมในการทำงานขององค์กรมีความถูกต้องและสอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยคือมีอายุต่ำกว่า 6 ปี ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 6 ปี - 11 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 6 ปี - 11 ปี และมีอายุงานตั้งแต่ 12 ปี ขึ้นไป พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นต่ำ พนักงานปฏิบัติการและพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจต่ำกว่าพนักงานในตำแหน่งงานและลักษณะงานอื่นๆ ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 องค์กรควรชี้แจงให้พนักงานที่มีอายุงานมาก ๆ คืออายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปซึ่งมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ทราบถึงความคาดหวังขององค์กร และจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรการทำงานข้ามสายงาน หลักสูตรการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความผูกพันด้านอารมณ์และจิตใจโดยใช้กิจกรรมหรือพิธีกรรมในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำนึกในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น พิธีการฉลองความสำเร็จในการเปิดตัวสินค้าตัวใหม่ มีการมอบรางวัลให้กับทีมทำงานแบบข้ามสายงาน และมีการทำบุญเลี้ยงพระร่วมกัน

2.2 องค์กรควรนำผลการทำงานของทีม เช่น ทีมงานแบบข้ามสายงาน คณะทำงานในโครงการพิเศษหรือกิจกรรมส่งเสริมการผลิตต่าง ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของพนักงาน

2.3 องค์กรควรจัดทำแผนการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของพนักงานโดยกำหนดเป็นจริยธรรมในการทำงานหลักที่แต่ละตำแหน่งงานจะต้องมี มีการประเมินผลจริยธรรมในการทำงานของพนักงานเป็นระยะ นำผลการประเมินที่ได้มาวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล และนำผลการประเมินนั้นมาเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน หมายความว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์กร ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานสูงด้วย ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 องค์กรควรเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับพนักงานโดยการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเข้ามาทำงานกับองค์กรหรือมีการเตรียมความพร้อมให้กับกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพที่คาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพราะผู้บริหารและหัวหน้างานจะมีอิทธิพลต่อพนักงาน ทำให้พนักงานได้รับการกระตุ้นและหล่อหลอมให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเหมือนกับตัวแบบ

3.2 ในการคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งงานที่สูงหรือมีความสำคัญ องค์กรควรจัดให้มีการประเมินเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้สมัครงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในบริษัทเอกชนเพียงแห่งเดียวที่ทำธุรกิจประเภทเดียว การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะขยายการวิจัยไปศึกษากับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกัน

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานในบริษัทเอกชนเพียงแห่งเดียวที่ทำธุรกิจประเภทเดียว การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานขององค์กรที่ทำธุรกิจประเภทต่าง ๆ อื่น เช่น ธุรกิจยานยนต์ อสังหาริมทรัพย์ โทรคมนาคม โฆษณาสื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจการขายและการให้บริการ

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานตามที่พนักงานได้ให้ความหมาย และศึกษาระดับจริยธรรมในการทำงานของพนักงานตามที่ต้องการได้ให้ความหมาย และนำมาเปรียบเทียบผล