

ปีลันธน์ ทีปีวัฒน์ 2550: การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี  
 ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บัณฑิตา ชำนาญสุข, วท.ม. 193 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานโดยใช้เทคนิคการจำแนกความหมายของออสกูต (2) ศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานโดยการวิเคราะห์ปัจจัยทดสอบหาแบบแผนโครงสร้างของข้อความ (3) ศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 394 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานทั้งสิ้น 46 ตัวแปร เมื่อจัดลำดับความสำคัญแล้ว พบว่าพนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน หมายถึงการที่พนักงานมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับที่องค์การให้ความหมายในประเด็นที่ว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการทำงานที่พนักงานให้ความหมายแตกต่างจากที่องค์การให้ความหมายไว้คือ พนักงานไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นของการเคารพกฎระเบียบ การพัฒนาตนเอง และการทำงานในเชิงรุก องค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานมี 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานขององค์การมี 7 ด้าน คือ การเคารพกฎระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การทำงานในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การติดต่อสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจและร่วมมือทำงานอย่างแข็งขัน และความซื่อสัตย์สุจริต (2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Pilan Teepiwat 2007: The Meaning Construction of Work Ethic of Employees:  
 A Case Study of an Electronic Component Factory, Pathum Thani Province.  
 Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology,  
 Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Panatda Chumnansook,  
 M.S. 193 pages.

The objectives of this research were to: (1) Study the meaning construction of work ethic of employees by using Osgood's semantic differential technique. (2) Study the factors of work ethic by using factor analysis. (3) Compare the personal factors: age, educational level, position, job field and work experience with the meaning construction of work ethic. (4) Study the relationship between achievement motivation and meaning construction of work ethic. The samples were 394 employees working in an electronic component factory, Pathum Thani Province. The data were collected by the designed questionnaires. Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviations, Factor Analysis, One Way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were employed in the statistical data analysis. The level of statistical significance was defined as .05.

The results of the research indicated that: (1) The employees constructed 46 meanings of work ethic. The highest ranked priorities were gratitude, loyalty to organization, solution to work, and honesty. The same meaning of work ethic as constructed in the organization was honesty. The meanings of work ethic were constructed differently between employees and the organization in terms of respect for rules and regulations, self-development and proactive. The factors analysis yielded 5 factors of work ethic: roles and responsibility, organization, mind and emotion, work performance and working with others. The organization constructed 7 factors of work ethic: respect the rules and regulations, responsibility awareness, customer focus, be proactive, self-development, emphatic communication and active teamwork, high loyalty. (2) The employees who had different ages constructed different meanings of work ethic but not reach the significance. The employees who had different educational levels, positions and job fields constructed different meanings of work ethic significantly in the factor of mind and emotion, work performance. The employees who had different work experiences constructed different meanings of work ethic significantly in the factor of working with others. (3) Achievement motivation had significantly positive correlation with constructed meaning of work ethic in the factor of roles and responsibility, organization, mind and emotion, and work performance.