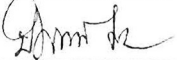


ปีลันธน์ ที่ปีวณน์ 2550: การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะ
กรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชา
จิตวิทยา ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, วท.ม. 193 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานตาม
ทัศนคติของพนักงานโดยใช้เทคนิคการจำแนกความหมายของออสกูต (2) ศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรม
ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ปัจจัยทดสอบหาแบบแผนโครงสร้างของข้อความ (3) ศึกษาเปรียบเทียบการ
ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงาน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้
ความหมายจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 394 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานทั้งสิ้น 46 ตัวแปร เมื่อจัด
ลำดับความสำคัญแล้ว พบว่าพนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานว่า จริยธรรมในการทำงาน
หมายถึงการที่พนักงานมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์
ต่อหน้าที่ และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับที่
องค์การให้ความหมายในประเด็นที่ว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการทำงาน
ที่พนักงานให้ความหมายแตกต่างจากที่องค์การให้ความหมายไว้คือ พนักงานไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรม
ในการทำงานในประเด็นของการเคารพกฎระเบียบ การพัฒนาตนเอง และการทำงานในเชิงรุก องค์ประกอบ
ของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนคติของพนักงานมี 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ
ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่องค์ประกอบจริยธรรม
ในการทำงานขององค์การมี 7 ด้าน คือ การเคารพกฎระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมุ่งเน้นที่ลูกค้า
การทำงานในเชิงรุก การพัฒนาตนเอง การติดต่อสื่อสารอย่างเข้าใจและร่วมมือทำงานอย่างแข็งขัน
และความซื่อสัตย์สุจริต (2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน
ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการ
ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ และด้าน
การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ลายมือชื่อนิติ



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

26 / 05 / 50