



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

สาขา

จิตวิทยา

ภาควิชา

เรื่อง การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี

The Meaning Construction of Work Ethic of Employees: A Case Study of
an Electronic Component Factory, Pathum Thani Province

นามผู้วิจัย นางสาวปิ่นธน์ ทวีวัฒน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, วท.ม.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัจริีย์ จันทลักษณ์, พศ.บ.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ศิริินภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี

The Meaning Construction of Work Ethic of Employees: A Case Study
of an Electronic Component Factory, Pathum Thani Province

โดย

นางสาวปิ่นธน์ ทวีวัฒน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

ปีลันธน์ ที่ปีวณน์ 2550: การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ปรธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ว.ท.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 มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และยอมรับความผิดเมื่อกระทำผิด พนักงานให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานเหมือนกับที่องค์กรให้ความหมายในประเด็นที่ว่า จริยธรรมในการทำงานหมายถึง ความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการทำงานที่พนักงานให้ความหมายแตกต่างจากที่องค์กรให้ความหมายไว้คือ พนักงานไม่ได้ให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานในประเด็นของการเคารพกฎระเบียบ การพัฒนาตนเอง และการทำงานในเชิงรุก องค์กรประกอบของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานมี 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทและหน้าที่ ด้านองค์การ ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่องค์ประกอบจริยธรรมในการทำงานขององค์กรมี 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.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์วัลย์ สุริยา กรรมการวิชาเอก รองศาสตราจารย์อัจฉรีย์ จันทลักษณ์ กรรมการวิชาการ และศาสตราจารย์ ดร. นิพนธ์ คันธเสวี ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน อาจารย์เมธาวี ยุทธพงษ์ธาดา อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์พรศิริ นาควัชร และอาจารย์ พิชญานี เชิงศิริ อาจารย์ภาควิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้ คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่กรุณาให้โอกาส ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ ความช่วยเหลือด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อน ๆ น้อง ๆ ที่ศึกษาด้วยกัน รวมทั้งบุคลากรคณะสังคมศาสตร์และบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกคน อันเป็นกำลังใจสำคัญและ ให้ความช่วยเหลือในช่วงของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสาร บทความต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปิ่นธน์ ทิพย์วัฒน์
กุมภาพันธ์ 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการให้ความหมาย	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน	25
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
กรอบแนวความคิด	62
สมมุติฐานการวิจัย	62
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	73
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	74
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	75
ผลการวิจัย	75
ข้อวิจารณ์	140
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	154
ผลการวิจัย	154
ข้อเสนอแนะ	161

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	164
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	173
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย	183
ภาคผนวก ค ตัวอย่างมาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน	190
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	193

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 3 ปี 2549	1
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	64
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานลักษณะงาน และอายุงาน	75
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	77
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการให้ความหมายจริยธรรมใน การทำงานของพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย	79
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมใน การทำงานของพนักงานปฏิบัติการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย	82
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานของช่างเทคนิค เรียงลำดับจากมากไปน้อย	85
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่สำนักงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย	88
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมใน การทำงานของวิศวกร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	91
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมใน การทำงานของหัวหน้างาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร เรียงลำดับจากมากไปน้อย	97
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านธุรการและสำนักงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย	100
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา เรียงลำดับจากมากไปน้อย	103
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล เรียงลำดับจากมากไปน้อย	106
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย	109
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงานด้านการผลิต เรียงลำดับจากมากไปน้อย	112
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจริยธรรมในการทำงานแต่ละข้อ	114
4.16	ค่าสัดส่วนของค่าความแปรปรวนของตัวแปร (communality)	116
4.17	จำนวนองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานที่สกัดได้และค่า Eigenvalue	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	ค่าน้ำหนักในแต่ละองค์ประกอบ (factor loading) เมื่อหมุนแกนแบบ Orthogonal	118
4.19	ชื่อองค์ประกอบและชื่อตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ	121
4.20	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	122
4.21	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุ	122
4.22	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	124
4.23	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA	124
4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA	125
4.25	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน 3 กลุ่มเป็นรายคู่	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.26	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานด้านการปฏิบัติงาน ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันเป็นรายคู่	127
4.27	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	127
4.28	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA	128
4.29	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA	129
4.30	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน 6 กลุ่ม เป็นรายคู่	129
4.31	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน 6 กลุ่ม เป็นรายคู่	130
4.32	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานจำแนกตามลักษณะงาน	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.33	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA	131
4.34	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงานโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA	132
4.35	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านอารมณ์และจิตใจของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 5 กลุ่มเป็นรายคู่	133
4.36	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 5 กลุ่ม เป็นรายคู่	134
4.37	แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน	135
4.38	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุงานโดยใช้สถิติทดสอบ F-Test ในตาราง ANOVA	135
4.39	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ของค่าเฉลี่ยของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตามอายุงานโดยใช้สถิติทดสอบ Welch Test ในตาราง ANOVA	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.40	แสดงการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการให้ความหมายจริยธรรม ในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพนักงานที่มีลักษณะงาน แตกต่างกัน 3 กลุ่ม เป็นรายคู่	137
4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ ความหมายจริยธรรมในการทำงานเป็นรายด้าน	138
4.42	แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานจากผลการวิจัย	139
ตารางผนวกที่		
ข1	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ของแบบสอบถามการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน	184
ข2	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ของ แบบสอบถามการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน จำแนกตาม องค์ประกอบ	186
ข3	ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามการให้ความหมาย จริยธรรมในการทำงาน	188
ข4	ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	188

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	การรายงานผลสภาวะการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกันของบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง	3
1.2	แผนภูมิแสดงความหมายของคำว่าแมวในภาษาไทย	13
2.2	กระบวนการเกิดความหมาย	15
4.1	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน	78
4.2	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานพนักงานปฏิบัติการ	81
4.3	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของช่างเทคนิค	84
4.4	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน	87
4.5	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของวิศวกร	90
4.6	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของหัวหน้างาน	93
4.7	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของผู้บริหาร	96
4.8	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานที่ทำงาน ด้านธุรการและสำนักงาน	99
4.9	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ที่ทำงานด้านวิจัยและพัฒนา	102

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.10	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ที่ทำงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล	105
4.11	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ที่ทำงานด้านวิศวกรรมโรงงาน	108
4.12	ภาพแสดงการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงาน ที่ทำงานด้านการผลิต	111

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมทั้งมีการแข่งขันทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ สูง โดยจากรายงานของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2549 แสดงให้เห็นว่า ภาวะการผลิตของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 3 ปี 2549 ปรับตัวเพิ่มขึ้นมาก ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 16.44 เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อนและเมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปีก่อน เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 22.36

ตารางที่ 1.1 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยไตรมาสที่ 3 ปี 2549

	ดัชนีผลผลิต ไตรมาส 3 ปี 2549	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 2 ปี 2549 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 3 ปี 2548 (ร้อยละ)
ดัชนีผลผลิตอิเล็กทรอนิกส์	322.39	16.44	22.36
หลอดภาพเครื่องรับโทรทัศน์สี (Electric tubes cathode for color TV)	41.50	8.37	-27.41
ส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่อง คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง (Electric tubes ray tubes for computer & related equipment)	43.63	13.52	-1.63
ทรานซิสเตอร์และอุปกรณ์กึ่งตัวนำ (Semiconductor devices transistors)	121.40	8.94	7.16
วงจรรวม (Integrated circuits -IC monolithic integrated circuits)	162.07	12.26	9.12

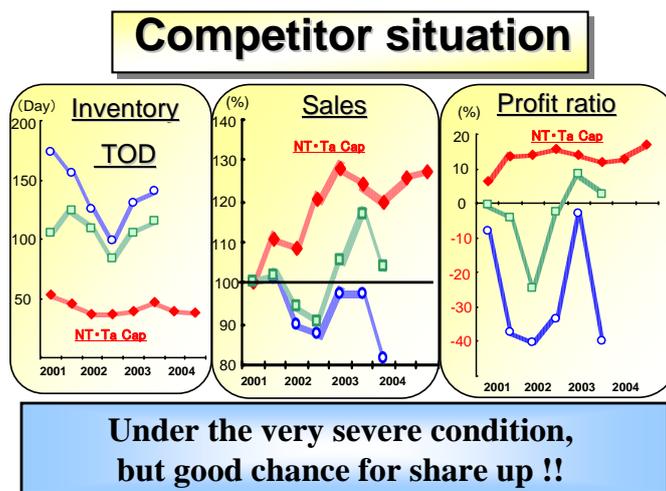
ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

	ดัชนีผลผลิต	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 2 ปี 2549 (ร้อยละ)	การเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาส 3 ปี 2548 (ร้อยละ)
ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive)	545.24	18.09	27.61
เครื่องพิมพ์ (Printer)	39.21	58.06	-47.60

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2549: 18)

จากภาวะการขยายตัวของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว ทำให้การเพิ่มผลผลิต (productivity) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเริ่มเป็นประเด็นได้รับความสนใจมากขึ้น ในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและส่วนประกอบอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากเล็งเห็นว่า ภายใต้สภาวะการแข่งขันของโลกในปัจจุบัน กลไกราคาซึ่งเคยเป็นตัวจักรสำคัญในการแข่งขันเริ่มใช้การไม่ได้อีกต่อไป ประเทศคู่แข่งมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่าและหันมาใช้มาตรการแข่งขันกันลดราคาเช่นเดียวกัน คุณภาพสินค้ารวมถึงนวัตกรรมได้กลายมาเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

องค์การที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อีกแห่งหนึ่งที่พบกับภาวะการแข่งขันเช่นเดียวกัน ซึ่งสิ่งที่องค์การต้องพิจารณาอย่างเร่งด่วน คือการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ชนิดเดียวกันกับคู่แข่งรายใหญ่จากต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงการแข่งขันของผลิตภัณฑ์ต่างชนิดกันแต่อยู่ในกลุ่มผลิตภัณฑ์เดียวกัน ตลอดจนแนวโน้มความต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ต้องรองรับกับเทคโนโลยีใหม่ que เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



ภาพที่ 1.1 แนวโน้มภาวะการแข่งขันของบริษัทคู่แข่ง

ที่มา: บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี (2549)

จากภาพแสดงให้เห็นว่าถึงแม้องค์กรแห่งนี้จะมียอดขายและกำไรอยู่ในระดับสูงกว่าคู่แข่งแต่แนวโน้มการพัฒนาของคู่แข่งนั้นมีอัตราการเพิ่มสูงขึ้นมาก และสามารถเข้าใกล้ระดับความสามารถที่องค์กรทำได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาที่รวดเร็วของคู่แข่งในอนาคตอันใกล้ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่ความสามารถในการแข่งขันและส่วนแบ่งในตลาดขององค์กรอาจมีแนวโน้มลดลงหากองค์กรยังมีความสามารถในระดับเดิม ขณะที่คู่แข่งมีแนวโน้มการพัฒนาในอัตราสูงขึ้นเช่นนี้

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรแห่งนี้ต้องเร่งพัฒนาความสามารถขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มความสามารถในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่ที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ที่จะเกิดขึ้น เช่น ผลิตภัณฑ์ที่มีขนาดเล็กลงแต่มีความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อรองรับกล่องดิจิทัล (digital) ที่ติดตั้งในโทรศัพท์มือถือที่มีความละเอียดสูงกว่า 1.3 ล้านพิกเซล ระบบโทรศัพท์มือถือเทคโนโลยี 3G ซึ่งเป็นโทรศัพท์มือถือแบบดิจิทัล (digital) ที่มีความสามารถครบทั้งการสื่อสารด้วยเสียงและข้อมูล หรือเครื่องเล่นเกม Play Station 3 เป็นต้น

เนื่องจากการพัฒนาความสามารถขององค์กรจะดำเนินไปได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคลในองค์กร การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง สามารถวางตัวและปรับวิถีชีวิตให้เข้ากับการทำงานในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524: 1) และการที่จะพัฒนาบุคคลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบทุกส่วน คือพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตใจ (จำเนียร จวงตระกูล, 2547: 94) ดังนั้นเมื่อผู้บริหารขององค์กรที่ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาวิจัย

พบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่น การขาดระเบียบวินัยและความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารขององค์การจึงพยายามหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้พัฒนาพนักงานเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

เครื่องมือที่คณะผู้บริหารนำมาใช้ คือ จริยธรรมในการทำงาน เพราะเชื่อว่าจริยธรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และภาพลักษณ์ขององค์การ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2544: 204) เป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ประเมินและตัดสินความถูก-ผิด ดี-ชั่ว เป็นข้อกำหนดหรือแนวทางที่ชักจูงให้บุคคลในองค์การประพฤติปฏิบัติในการทำงานและในกิจการต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วยความเต็มใจ จริยธรรมในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคล องค์การและสังคม เทคนิคที่ผู้บริหารขององค์การนำมาใช้ คือ การกำหนดมาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน (code of conduct) ซึ่งประกาศใช้อย่างเป็นทางการในปี 2548 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงาน ซึ่งมีทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบด้วย การเคารพกฎระเบียบ (respect the rules and regulations) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (responsibility awareness) การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (customer focus) การทำงานในเชิงรุก (be proactive) การพัฒนาตนเอง (self-development) การติดต่อสื่อสารอย่างเข้าใจและร่วมมือทำงานอย่างแข็งขัน (empathic communication & active teamwork) ความซื่อสัตย์สุจริต (high loyalty) โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพและอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติตนที่เหมาะสมต่อองค์การ สร้างความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมและอยู่ภายในจิตใจของบุคคล การกำหนดมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานจึงยังไม่สู้ที่จะได้ผลดีในปัจจุบัน แม้จะมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ด้วยแผ่นพับ การตรวจประเมินโดยคณะผู้บริหาร การมอบรางวัลแก่หน่วยงานที่ประพฤติดี การให้ใบเหลืองเพื่อตักเตือนหน่วยงานที่พบข้อบกพร่อง

จากการทำการสำรวจก่อนการศึกษา ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่ามีพนักงานบางคนปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี บางคนก็ปฏิบัติตามบ้างในบางหัวข้อ แต่บางคนก็ไม่ปฏิบัติตามเลยและยังมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมในการทำงานที่หลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินคนหนึ่งได้กล่าวว่า

“ทำไมต้องห้ามคุย ห้ามนำอาหารมารับประทานที่โต๊ะทำงาน ไม่เห็นจะเกี่ยวกับการทำงานเลย เราก็ตั้งใจทำงานเต็มที่อยู่แล้ว ถ้าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน งานจะออกมาดีได้อย่างไร”

จากการสังเกตและพูดคุยของผู้วิจัยพบว่า ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือการขาดการให้ความร่วมมืออย่างจริงจังของพนักงานในแต่ละระดับแต่ละสายงาน รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันของหัวหน้างานและผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานอันมีผลต่อการพัฒนาจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม

โดยหลักการของจริยธรรมจะกล่าวถึงความประพฤติที่ดีและความประพฤติที่ถูกต้องเหมาะสม แต่ในความเป็นจริงในสถานการณ์เดียวกันที่เกิดขึ้น แต่ละบุคคลจะมีการให้ความหมายให้คุณค่าจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกันตามการรับรู้ การเรียนรู้ และประสบการณ์ของตน จริยธรรมของบุคคลจะเป็นมาตรฐานและค่านิยมส่วนบุคคลที่ควบคุมบุคคลให้เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น แหล่งที่มาของจริยธรรมของบุคคลจะมีอิทธิพลของครอบครัว เพื่อนสนิทและการเลี้ยงดู รวมถึงประสบการณ์ที่ได้มาตลอดชีวิต มีส่วนต่อการพัฒนามาตรฐานและค่านิยมส่วนบุคคล ซึ่งบุคคลจะใช้ตัดสินว่าอะไรถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ในทำนองเดียวกันจริยธรรมในการทำงานก็เป็นมาตรฐานที่ควบคุมนักวิชาชีพ ผู้บริหาร หรือคนงาน เมื่อวิถีทางที่พวกเขาควรกระทำไม่ชัดเจน เขาก็จะใช้จริยธรรมในการทำงานเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น จริยธรรมทางแพทย์จะควบคุมวิถีทางที่แพทย์และพยาบาลจะรักษาคนไข้ ภายในองค์กรเองพนักงานแต่ละระดับ แต่ละสายงาน ก็จะมีบรรทัดฐานทางจริยธรรมในการทำงานควบคุมการคิดและการกระทำภายในองค์กรเหมือนเช่นแพทย์ นักวิจัย นักกฎหมาย และนักวิชาชีพอื่น ๆ บุคคลจะรับกฎและบรรทัดฐานทางจริยธรรมในการทำงานของพวกเขาไว้ภายในและจะทำตามด้วยตนเองเพื่อเป็นแนวทางว่าพวกเขาจะกระทำอย่างไร ดังนั้นสิ่งที่บุคคลหนึ่งให้คุณค่าและคิดว่าถูกต้องนั้นอาจเป็นสิ่งที่อีกบุคคลหนึ่งไม่เห็นด้วย (สมยศ นาวิการ, 2546)

ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามการวิจัยว่าการที่พนักงานไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมในการทำงาน มาจากการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่ และพนักงานที่ถือว่าเป็นคนเก่งขององค์กร มีความพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานสูง หากทางก้าวหน้าในอาชีพของตนมุ่งมั่นทำสิ่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น เขาให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานอย่างไร

เนื่องจากการให้ความหมายเป็นระบบการใช้สัญลักษณ์ต่างๆ และกระบวนการเกิดความหมายและการรับรู้ความหมายเป็นกระบวนการภายในจิตใจของผู้ใช้ซึ่งสัมพันธ์กับการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากบุคคลจะรู้ความหมายของคำในภาษาเพราะเคยได้ยินการใช้คำเหล่านั้น แล้วเก็บสะสมความรู้ไว้ในจิตแล้วดึงคำกลับมาใช้ได้ถูกความหมายเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องใช้คำนั้นแล้ว บุคคลยังรู้ความหมายจากความหมายที่แฝงอยู่ซึ่งการให้ความหมายประเภทนี้เองทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบสนองได้ทางอารมณ์นอกเหนือไปจากการรับรู้ความหมายที่ตรงตามตัวอักษร บุคคลแต่ละคนจะมีโน้ตทัศน์เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่สมองเก็บบันทึกไว้เรียกได้ว่าเป็นความทรงจำในความรู้ (semantic memory) หรือความทรงจำในสิ่งที่มีความหมาย สิ่งที่ได้รับจะถูกตีความเชื่อมโยงเข้ากับโน้ตทัศน์ตัวแบบที่มีความหมายเกี่ยวข้องในเชิงนามธรรม เมื่อบุคคลเห็นสิ่งที่เป็นรูปธรรม บุคคลจะมีมุมมองเชิงนามธรรมต่อสิ่งนั้นตามความเข้าใจของเขา ดังนั้นโน้ตทัศน์ของพนักงานแต่ละระดับจะช่วยตีความหมายหรือช่วยให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกกับคำว่าจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งตรงจุดนี้เองที่ทำให้แต่ละคนอาจมีทัศนคติต่อจริยธรรมในการทำงานเดียวกันแตกต่างกัน แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาขององค์การซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะค้นหาความหมายของจริยธรรมในการทำงานจากวิถีคิดของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ทัศนคติ ความเชื่อ หรือมุมมองที่พนักงานแต่ละคนมีต่อการทำงาน และนำผลมาใช้ในการลดช่องว่างของการให้ความหมายของพนักงาน ทำให้สามารถพัฒนาจริยธรรมในการทำงานได้เหมาะสมสอดคล้องกับพนักงานแต่ละกลุ่มและแต่ละระดับ ทำให้พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานหรือมีหลักธรรมในการทำงานที่มีบรรทัดฐานเดียวกันภายในองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์การ ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวัน (2524) ได้กล่าวว่า การใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงบุคคลอย่างเหมาะสมกับลักษณะของเขา ย่อมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายของจริยธรรมในการทำงานตามทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยใช้เทคนิคการจำแนกความหมายของออสกูด
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรมในการทำงานโดยการทดสอบหาแบบแผนโครงสร้างของข้อความ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และอายุงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังนี้ คือ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน อายุงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สัมพันธ์กับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานี และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากร สภาพการทำงาน ลักษณะธรรมชาติขององค์การ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงานและองค์การต่อไป
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานขององค์การ สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการลดช่องว่างของการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงาน ทำให้การให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานและองค์การสอดคล้องกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้ คือ

การศึกษาในครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็นการให้ความหมายจริยธรรมในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น ซึ่งข้อจำกัดของงานวิจัยนี้คือ ทำให้งานวิจัยไม่สามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมถึงพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายและจำกัดขอบเขตของศัพท์ ดังนี้

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปีที่พนักงานเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี อายุตั้งแต่ 25 – 32 ปี และอายุ 33 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ผู้วิจัยปิดเศษเดือนเป็นจำนวนเต็มกรณีที่อายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงานที่สำเร็จจากสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษา ระดับปวส.หรืออนุปริญญา ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานซึ่งกำหนดตามโครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัท โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ พนักงานปฏิบัติการ ช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่สำนักงาน วิศวกร หัวหน้างาน และผู้บริหาร

พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการที่ 1 - 2 ในฝ่ายผลิตที่ 1 ฝ่ายผลิตที่ 2 ฝ่ายผลิตที่ 3 และฝ่ายผลิตที่ 4 มีหน้าที่ผลิต ประกอบหรือตรวจสอบชิ้นงานในสายการผลิต

ช่างเทคนิค หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการที่ 3 - 4 ในฝ่ายวิศวกรรม เครื่องจักรกลและฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน มีหน้าที่ติดตั้งและซ่อมบำรุงเครื่องจักรและระบบสาธารณูปโภค

เจ้าหน้าที่สำนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานประจำสำนักงาน เช่น เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่จัดซื้อ เจ้าหน้าที่วางแผน

วิศวกร หมายถึง วิศวกรประจำฝ่ายวิศวกรรมการผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักรกล และฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน

ลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในองค์การ โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ งานธุรการและสำนักงาน งานวิจัยและพัฒนา งานวิศวกรรมเครื่องกล งานวิศวกรรมโรงงาน และงานการผลิต

งานธุรการและสำนักงาน หมายถึง ลักษณะงานที่สนับสนุนการผลิตและไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานการผลิต ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายงบประมาณและการวางแผน

งานวิจัยและพัฒนา หมายถึง ลักษณะงานวิจัย พัฒนา และควบคุมคุณภาพเกี่ยวกับวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ

งานวิศวกรรมเครื่องกล หมายถึง ลักษณะงานออกแบบ ติดตั้ง บำรุงรักษาและซ่อมบำรุงเครื่องจักรกลในกระบวนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องจักรกล

งานวิศวกรรมโรงงาน หมายถึง ลักษณะงานจัดการและควบคุมระบบสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ออกแบบ ติดตั้ง บำรุงรักษาและซ่อมบำรุงระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ภายในโรงงาน ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมโรงงานและควบคุมสิ่งแวดล้อม

งานการผลิต หมายถึง ลักษณะงานควบคุม ตรวจสอบ และปฏิบัติการในส่วนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายผลิตที่ 1 ฝ่ายผลิตที่ 2 ฝ่ายผลิตที่ 3 และฝ่ายผลิตที่ 4

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานทำงานในองค์การแห่งนี้จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ อายุงานต่ำกว่า 6 ปี อายุงาน 6 – 11 ปี และอายุงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ผู้วิจัยปิดเศษเดือนเป็นจำนวนเต็มกรณีที่มียุตั้งตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

การให้ความหมาย หมายถึง การที่พนักงานได้รับการกระตุ้นด้วยระบบสัญลักษณ์และเกิดการตอบสนองภายในต่อสัญลักษณ์นั้น ทำให้เกิดภาพตัวแทนภายในซึ่งสัมพันธ์กับการเรียนรู้และประสบการณ์ และภาพตัวแทนภายในจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการตอบสนองที่แสดงออกมาให้เห็นภายนอก

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง หลักเกณฑ์ที่พนักงานให้คุณค่าและความสำคัญและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานและในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนใช้เป็นกฎเกณฑ์ในการประเมินและตัดสินความถูกต้องเหมาะสมในการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากภายใน กระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยคุณภาพที่ดีที่สุด มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ แข่งขันกับตัวเอง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ พึงพอใจในการทำงานที่ยากและท้าทาย