

658 314
ทท737
ร 2

ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2548

h 265080

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด สารนิพนธ์ บัณฑิต (การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11.5

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 29-34 ปี รองลงมาคืออายุ 35-40 ปี และมีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรส ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ 24,001-36,000 บาท

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของทศนคติที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยผลของการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

1 ทศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2 ทศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3 ทักษะการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4 ทักษะการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5 ทักษะการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6 ทักษะการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7 ทักษะการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8 ทักษะการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9 ทักษะการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการลาออก มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Attitude relating to employee's performance behavior in organization of
Kuwait Petroleum (Thailand) Co ,Ltd

AN ABSTRACT
BY
MISS KANNIKA MUANPRASERT

Presented in Partial Fulfillment of the requirement for the
Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
February 2005

Kannika Muanprasert (2005) *Attitude relating to employee's performance behavior in Organization of Kuwait Petroleum (Thailand) Company Limited* Master Project, M B A (Management) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University
Advisor Assist Prof Dr Apiruth Tangkrachang

The Objective of this research is to study the Attitude relating to employee's performance behavior in Organization The Sampling group of this research is 109 employees in Kuwait Petroleum (Thailand) Company Limited The questionnaire is utilized as a tool to collect data Statistic figures are evaluated by using percentage, mean, standard deviation, while statistical difference are analyzed by t-test independent One way Analysis of Variance and pair comparison are arranged by Least Significant Difference (LSD) method The analysis of statistical correlation is examined by Pearson Product Moment Correlation Coefficient The analysis is processed by SPSS (Statistical Package for Social Science) for Window Version 11.5

From the research, it is found that employees are comprised of female more than male Most of them age around 29-34 and 35-40 years old, and status are single and married, respectively Most of undergraduate degree and higher than undergraduate Degree, working duration is about 1-3 years, work practical employee with salary of 24,001-36,000 baht

Demographical characteristics including sex, age, working duration position and salary effected behavioural difference at statistic significance at level 0.1 and 0.05 The status and educational level differences have no effect towards employees performance Attitudes relating to employees performance is divided into 5 categories namely work place, interpersonal relation, work success, work advancement, and respect The results of the hypothesis testing can be concluded as follows

1 Attitude of towards work place has relationship with the behaviour of employees resign in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

2 Attitude of employees towards interpersonal relation has relationship with the behaviour of employees resign in the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01

3 Attitude of employees towards work success has relationship with the behaviour of employees resign in the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01

4 Attitude of employees towards work success has relationship with the behaviour of employees productivity in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

5 Attitude of employees towards respect has relationship with the behaviour of employees absence in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.05

6 Attitude of employees towards respect has relationship with the behaviour of employees resign in the same direction and has a moderate relationship at the level of statistical significance of 0.01

7 Attitude of employees towards respect has relationship with the behaviour of employees productivity in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

8 Attitude of employees towards work advancement has relationship with the behaviour of employees absence in the same direction and has a low relationship at the level of statistical significance of 0.01

9 Attitude of employees towards work advancement has relationship with the behaviour of employees resign in the same direction and has a high relationship at the level of statistical significance of 0.01

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. อดิษฐ์ อดิภูมพัช
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ดร. อดิษฐ์ อดิภูมพัช
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

ดร. อดิษฐ์ อดิภูมพัช ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ดร. อดิษฐ์ อดิภูมพัช กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

ดร. อดิษฐ์ อดิภูมพัช กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร. กิตติมา สังข์เกษม คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 24 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุง เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้อันเป็นทุนชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัทकुवेต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ พี่สาว พี่ชาย หลานแอม หลานมิน ที่คอยเป็นกำลังใจ และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดจนเพื่อน ๆ MBA 5 (การจัดการ) ที่ให้ความช่วยเหลือและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จของงานวิจัยนี้ทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดา มารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอน และวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์กร	11
ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	26
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	29
ประวัติความเป็นมาบริษัท คูเวต บีโตร์เลียม ประเทศไทย จำกัด	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	104
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	105
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	105
วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล	106
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	107
การอภิปรายผล วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล	114
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	118
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	119
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	120
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก	132
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย	133
การวิเคราะห์แบบสอบถาม	141
ภาคผนวก ข	144
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	145
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	146
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	148

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
2 แสดงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
5 แสดงระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
6 แสดงตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
7 แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติการทำงานด้านสถานที่	56
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	57
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของ งาน	58
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	59
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	60
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาด งาน	61
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการออก จากงาน	61
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผล ผลิต	62
16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	63
17 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ	64
18 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม อายุ	66
19 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการ ขาดงาน	67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านอายุกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย	69
21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ	70
22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	72
23 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	74
24 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย	76
25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	78
26 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านตำแหน่งงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย	79
27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเงินเดือน	81
28 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านเงินเดือน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย	82
29 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้านเงินเดือน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	85
30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน	87
31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน	87
32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต	89
33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน	89
34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก	90

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านเพิ่มผลผลิต	91
36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสำเร็จของงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน	92
37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสำเร็จของงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก	93
38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ความสำเร็จของงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านเพิ่มผลผลิต	94
39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน	95
40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก	96
41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านเพิ่มผลผลิต	97
42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน	98
43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออก	99
44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านเพิ่มผลผลิต	100
45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	101
46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออก กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	102
47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	103
48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	120
49 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ด้านทัศนคติ	141
50 ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	143

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมและทัศนคติ	12
2 โมเดลตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร	16
3 รูปแบบแนวคิดด้านผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการเปลี่ยนงาน	16
4 แนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์ความพึงพอใจกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน	18
5 ตัวแบบการลาออกจากงาน แนวคิด Jame L Price	19
6 รูปแบบองค์ประกอบของทัศนคติ	27

ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกธุรกิจต้องแข่งขันกันอย่างมากเพื่อให้ธุรกิจของตนสามารถดำรงตนให้อยู่รอดได้ บริษัท คุณเวต ปีโตรเลียมประเทศไทย เป็นธุรกิจการให้บริการด้านสถานีบริการน้ำมัน และร้านค้าสะดวกซื้อ การดำเนินธุรกิจในการประกอบกิจการประเภทเดียวกันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจจึงต้องพยายามสร้างความแตกต่างและปรับปรุงคุณภาพ การบริการลูกค้าให้ดีขึ้น ซึ่งทุกอย่างของการปรับปรุงคุณภาพการสร้างความแตกต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ค่าใช้จ่ายที่บริษัทต้องลงทุน ประกอบกับบริษัทต้องเผชิญกับสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลให้บริษัทประสบกับปัญหาทางธุรกิจ บริษัทได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานภายใน มีการปรับลดจำนวนพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานขาดความเชื่อมั่นต่อบริษัท ดังที่ ภิญญู สาทร (พิสมัย เชื้อมีแรง 2543 : 3-4) ได้ให้ความเห็นว่า “ ถ้าบุคคลในหน่วยงานขาดขวัญและกำลังใจ คือไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานแล้ว การปฏิบัติงานนั้นก็ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้ตามวัตถุประสงค์และไม่ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าหน่วยงานนั้นจะมีวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรที่เพียงพอ "

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาทัศนคติการทำงานในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการศึกษาพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อให้ทราบถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีความรู้สึกอย่างไรต่องาน ต่อองค์กร และปัจจัยใดที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบริการงานบุคคลของ บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับบริษัทตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน
- 2 เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงาน ในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด
- 3 เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

- 1 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด
- 2 ทำให้ทราบถึงทัศนคติในการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3 เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท กูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ได้ทราบถึงมูลเหตุต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร อันเนื่องมาจากพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะได้หาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1 ประชากร

1 1 ประชากรที่ศึกษา

เป็นพนักงานบริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 คน (ที่มา ข้อมูล ณ 25 มิถุนายน 2547 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด)

1 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ปี 2547 จำนวน 109 คน โดยแทนค่าสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 260-261 , อ้างอิงจาก Yamane (1967 886-887)

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

แทนค่า

$$n = \frac{119}{[1 + (119)(0.05)^2]}$$

= 91

และป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 20% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 18 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 109 คน

$$\approx 109 \text{ คน}$$

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2 1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

2 1 1 เพศ

- 2 1 1 1 ชาย
- 2 1 1 2 หญิง

2 1 2 อายุ

- 2 1 2 1 23 - 28 ปี
- 2 1 2 2 29 - 34 ปี
- 2 1 2 3 35 - 40 ปี

- 2 1 2 4 41 – 46 ปี
- 2 1 2 5 47 ปีขึ้นไป
- 2 1 3 สถานภาพสมรส
 - 2 1 3 1 โสด
 - 2 1 3 2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 2 1 3 3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
- 2 1 4 ระดับการศึกษา
 - 2 1 4 1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2 1 4 2 ระดับปริญญาตรี
 - 2 1 4 3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 2 1 5 ตำแหน่งงาน
 - 2 1 5 1 ระดับผู้ประสานงาน (Co-ordinator)
 - 2 1 5 2 ระดับหัวหน้างาน (Supervisor)
 - 2 1 5 3 ระดับปฏิบัติการ (Staff)
- 2 1 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท
 - 2 1 6 1 1 - 3 ปี
 - 2 1 6 2 4 – 6 ปี
 - 2 1 6 3 7 – 9 ปี
 - 2 1 6 4 มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
- 2 1 7 เงินเดือน
 - 2 1 7 1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท
 - 2 1 7 2 12,001 - 24,000 บาท
 - 2 1 7 3 24,001 - 36,000 บาท
 - 2 1 7 4 36,001 - 48,000 บาท
 - 2 1 7 5 48,001 - 60,000 บาท
 - 2 1 7 6 มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป

ทัศนคติในการทำงานในด้าน

- 2 1 8 สถานที่ทำงาน
- 2 1 9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2 1 10 ความสำเร็จของงาน
- 2 1 11 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2 1 12 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

2.2.1 การขาดงาน

2.2.2 การเปลี่ยนงาน

2.2.3 การเพิ่มผลผลิต

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักงานของแผนกงานต่างๆ ของบริษัท ประกอบด้วย ระดับผู้ประสานงานส่วน ระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ (ยกเว้น ระดับ ผู้จัดการแผนก และประธานบริษัท)

2 พฤติกรรม หมายถึง กิริยาที่แสดงออก การกระทำ หรือการประพฤติปฏิบัติ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนหรือหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย โดยวัดจาก

2.1 ด้านการขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานมีการลาเพิ่มมากขึ้น หรือไม่มาปฏิบัติงานโดยไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าเกินจำนวนวันที่องค์กรกำหนดให้

2.2 ด้านการเปลี่ยนงาน หมายถึง การลาออกจากองค์กรเดิม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรใหม่ ที่อาจจะได้รับตำแหน่งงานหรือผลตอบแทนสูงกว่าเดิม

2.3 ด้านการเพิ่มผลผลิต หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

3 ทักษะคิด หมายถึง ถึง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับชอบหรือไม่ชอบต่อ วัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของตนต่อบางสิ่ง ทักษะคิดจะประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน ได้แก่ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Affective) และพฤติกรรม (Behavior)

4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลของพนักงาน บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ที่มีต่อการทำงานในทางบวกในด้าน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5 สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงความพอเพียงของเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ

6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การได้รับการยอมรับ การช่วยเหลือซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

7 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและทำให้ผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกรับพอใจในผลของการปฏิบัติงานนั้น

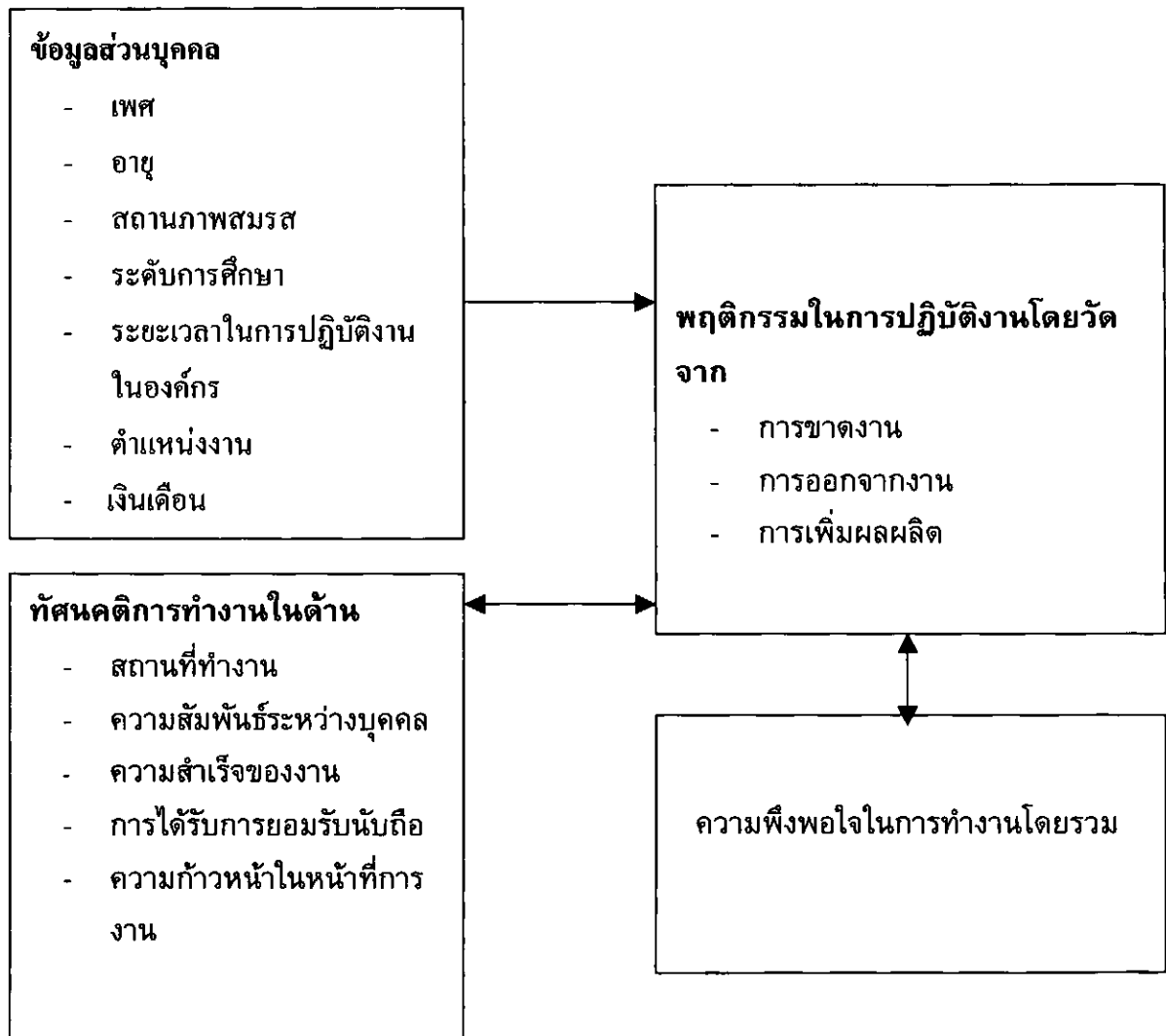
8 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีตำแหน่งในหน้าที่ที่สูงขึ้นตามความสามารถ

9 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเชื่อถือให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการขอคำปรึกษา และมีส่วนร่วมในการพิจารณาแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

“ ทักษะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ” ของ บริษัท KUWAT PETROLEUM (THAILAND) LTD

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานในการวิจัย

1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2 ทักษะคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยวัดในด้าน การขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ ทศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
คูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง
ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
- 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ
 - 2 1 ความหมายพฤติกรรมการทำงาน
 - 2 2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ (Organizational Behavior (OB))
 - 2 3 แนวคิดเกี่ยวกับด้านผลผลิต (Productivity),ด้านการขาดงาน (Absence)
และ ด้านการเปลี่ยนงาน (Turnover)
- 3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 6 ประวัติ บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด
- 7 งานวิจัยในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

เกือ วงศ์บุญสิน (2545 1-2) ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ
ขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากร
อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากรดังกล่าวแล้ว
ส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญคือการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นของ
ประชากร

การศึกษาว่าด้วยประชากรนั้นนับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากประชากรมักมีการเปลี่ยน
แปลงในลักษณะที่ซับซ้อนซึ่งการเปลี่ยนแปลงในบางลักษณะนั้นอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้อาจดคิดมา
ก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจต่างๆ ของบุคคลล้วนมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากร
โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจว่าจะแต่งงานหรือเป็นโสด การกำหนดจำนวนบุตรที่ปรารถนา
การดูแลตัวเองทั้งในแง่ของการระมัดระวัง ป้องกัน และการรักษาโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ซึ่งจะมีผล
ต่อภาวะการเจ็บป่วยและการตาย เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงทางประชากรก็
สามารถส่งผลกระทบมากมายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในทางสังคมวัฒนธรรม การเมือง
และเศรษฐกิจ

1.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2538 : 41)

ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1 อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2 เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3 สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4 ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ มีความพึงพอใจในงานสูง

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529 312-315) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะทางประชากรศาสตร์คือ

1 อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัย โดย ซี เมเบิล (C Maple) และ ไอ แอล เจนิส และ ดีไรฟ์ (I L Janis and D Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

2 เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และหญิง ที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มียงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

3 การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4 ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์กร

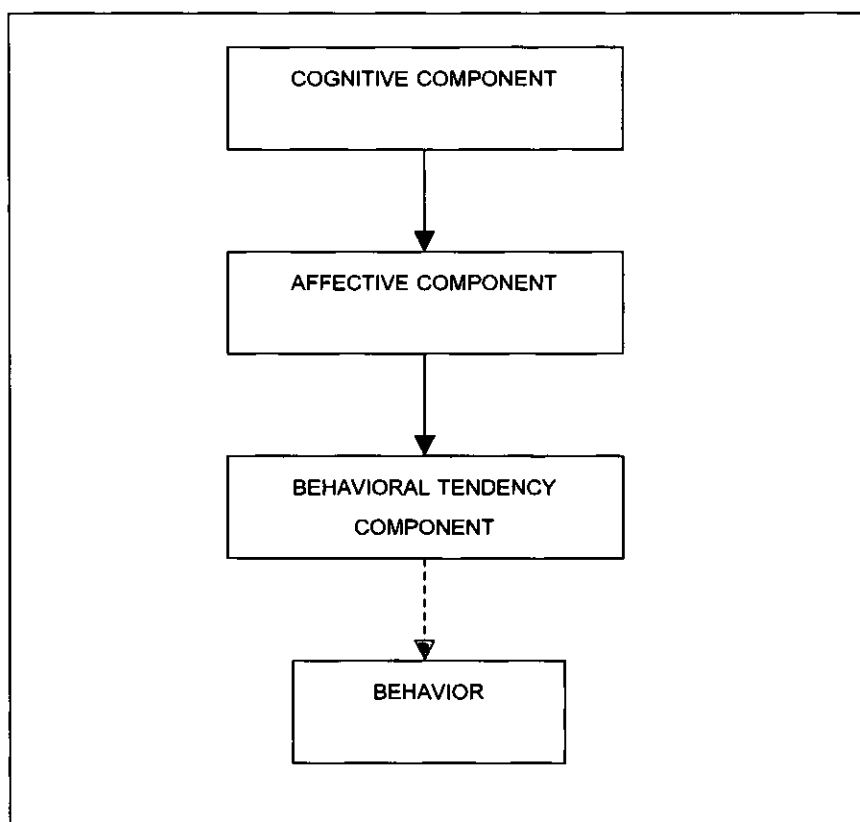
2.1 ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรมผู้บริโภค หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและลักษณะกายภาพของกิจกรรมส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การได้มา การใช้ หรือการกำจัดสินค้าและบริการ (Loudon and Della Bitta 1993 5)

ชัยพร วิชชาวุธ (2523 1) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึง การกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำนั้นผู้กระทำจะทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำนั้นหรือไม่ก็ตาม การเดิน การพูด การได้ยิน การเข้าใจ การคิด ต่างก็เป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

พฤติกรรมของบุคคลจะกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ความสามารถ (Ability) การเรียนรู้ (Learning) ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) โดยปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 : 47)

Assael (1995 : 267) มีมุมมองว่า พฤติกรรมมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความรู้หรือความคิดในการใช้สินค้า โดยองค์ประกอบด้านความรู้หรือความคิด (The Cognitive Component) สามารถแสดงออกเป็นความเชื่อ มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) โดยการประเมินเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อมีความรู้หรือความเชื่อต่อเรื่องนั้น ๆ แล้วจึงส่งผลต่อองค์ประกอบด้านแนวโน้มพฤติกรรม (The Behavioral Tendency Component) อันเป็นแนวโน้มที่แสดงออกเป็นพฤติกรรม (Behavior) ในที่สุด ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองแสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของพฤติกรรมและทัศนคติ

ที่มา Assael (1995) Consumer Behavior And Marketing Action p 267

สำคัญของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ประกอบกันเป็นองค์การเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ แต่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและตัวบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลต่างก็มีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การที่จะให้บุคคลทุกบุคคลเป็นไปตามที่ผู้บริหารต้องการนั้นเป็นการยาก ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดควรใช้วิธีการจูงใจมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนี้ควรสร้างให้เกิดการประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์การกับจุดประสงค์ของบุคคลให้สอดคล้องกันหรือมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคลนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้น และพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็แตกต่างกับพฤติกรรมส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรเป็นลักษณะ พฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรนั้น และมีข้อเท็จจริงอยู่ประการหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ คือไม่ทิ้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารจะใช้ข้อเท็จจริงมาใช้กับองค์กร โดยพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรให้อยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล จำเป็นจะต้องศึกษาอิทธิพลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลเสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม 2479 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อให้เกิดพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

- 1 มูลฐานเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง
- 2 มูลฐานเกิดจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
- 3 มูลฐานจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์กร

มูลฐานเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง

สามารถพิจารณาได้ 3 ทาง คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) บุคลิกลักษณะหากจะพิจารณาในรายละเอียดก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากปัจจัยรวมต่าง ๆ หลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และภูมิหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาบุคคล การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล แบ่งเป็น 3 ปัจจัยใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

1 สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดบิดา มารดา เช่น ในแง่ของลักษณะทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีบุคลิกภาพตามสายเลือดได้มามากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของบุคคลนั้นด้วย

2 สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งได้แก่ ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ ความเคยชิน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้นการจัดการ การมอบหมายงาน การให้สวัสดิการต่าง ๆ จำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพราะจะเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนองค์การโดยปราศจากการต่อต้าน

3 ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตในสภาพแวดล้อมเดียวกันแล้วแต่หากมีประสบการณ์ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันไปได้ตามประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ซึ่งประสบการณ์ในที่นี้หมายรวมถึง การศึกษาอบรม การผ่านงาน เช่น คนเคยเคยประสบอุบัติเหตุจากการเดินทาง ก็มักจะหลีกเลี่ยงการเดินทาง ซึ่งในการบริหารงาน ประสบการณ์เป็นสิ่งที่จะช่วยพิจารณาการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

นอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ยังมีพฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองอีก ได้แก่ สัญชาตญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม สัญชาตญาณ อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรก็มี เช่น กลัวว่าจะอยู่ในตำแหน่งที่ทำไม่นานเพราะความรู้น้อย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียน

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน เพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการสิ่งนั้นก็จะเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม ซึ่งเป็นไปตามที่ แอดเลอร์ กล่าวไว้ว่า “ ไม่มีมนุษย์คนใดจะคิด จะรู้สึก ตั้งใจ หากว่าสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะไม่ได้ถูกกำหนดตั้งใจหมายสืบต่อขยายและมุ่งไปถึงจุดมุ่งหมายที่สำนึกอยู่ตลอดเวลา ” (Adler 1949 17)

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นกลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช้องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่ถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะกลุ่มภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อบุคคลที่เข้าร่วมงานกับองค์กรแล้วเท่านั้น ซึ่งกลุ่มดังกล่าวจะได้แก่ กลุ่มสหภาพแรงงาน กลุ่มสมาคมอาชีพ สมาคมเพื่อความบันเทิง เป็นต้น กลุ่มดังกล่าวข้างต้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อันจะเป็นแนวทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เช่น กลุ่มสหภาพแรงงาน หาก

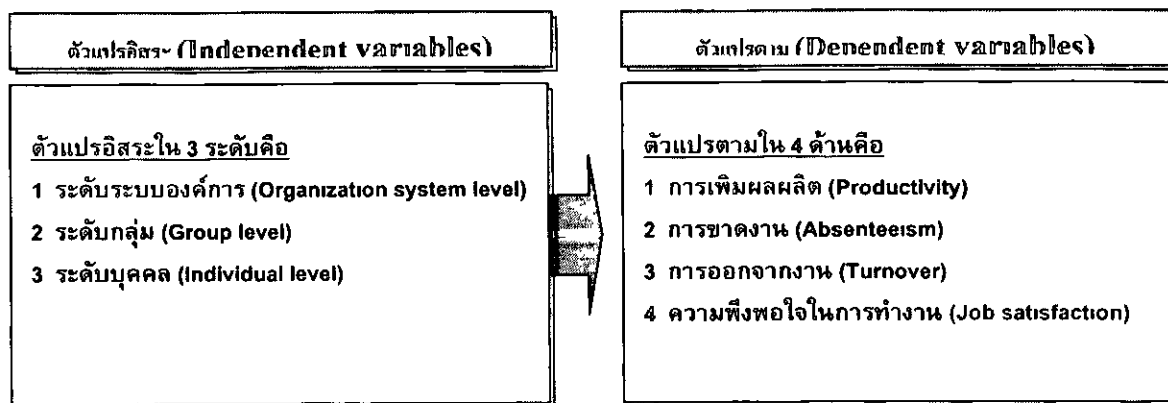
เป็นสหภาพที่ดำเนินการตามอุดมคติในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก สมาชิกที่ทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมจะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพราะไร้ข้อวิตกกังวลต่าง ๆ ก็ย่อมจะเป็นผลดีแก่องค์กรที่สมาชิกนั้นทำงานอยู่ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสหภาพทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของเหล่าสมาชิก หรือทำเพื่อสร้างอำนาจส่วนตัว และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสหภาพ แต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กรเพราะองค์กรไม่สามารถทำตามได้ ผลเสียที่ตามมาก็คือ การต่อต้านด้วยการทำงานไม่ให้มีสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปถึงขั้นหยุดงาน

มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

องค์กร หมายถึง บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด จากคำจำกัดความ องค์กรจะแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) คือ องค์กรที่แบ่งแยก อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาชัดเจน ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งคือ องค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่ารูปแบบขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานอย่างมาก เพราะคนที่เข้าร่วมงานในองค์กรใหม่ ๆ มักจะสนใจว่าคนในองค์กรนั้นเข้าประพฤติดังปฏิบัติกันอย่างไร มากกว่าที่จะสนใจว่าระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นสิ่งไม่มีตัวตน จะมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใด ส่วนวิธีการประพฤติดังปฏิบัติอย่างแท้จริงของบุคคลในองค์กรนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่ผู้เข้าใหม่มักจะปฏิบัติมากกว่าเพราะเห็นชัดกว่า ส่วนอิทธิพลขององค์กรอย่างเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ เป็นแบบแผนที่บ่งบอกถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทุกคน ฉะนั้นเมื่อบุคคลใดก็ตามตัดสินใจที่เข้าร่วมในองค์กรใดจึงเท่ากับว่าบุคคลนั้นยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนจะสามารถยอมรับได้และจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น ๆ ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง

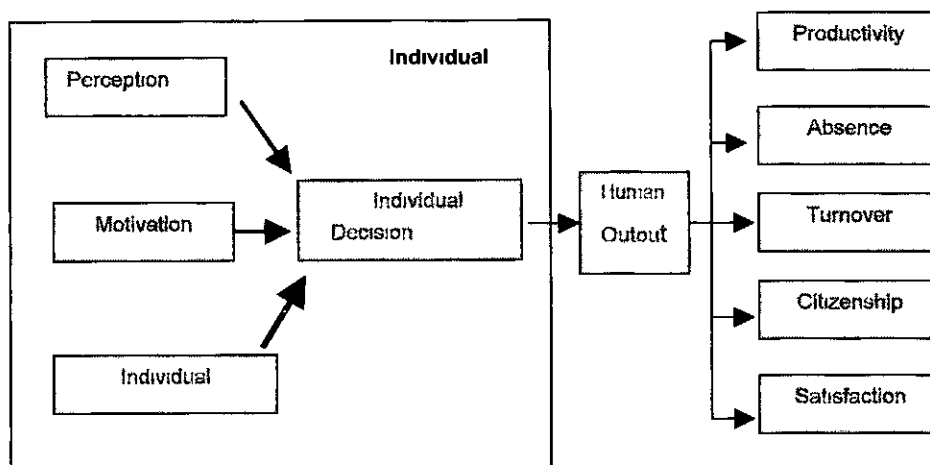
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร (Organizational Behavior (OB))

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) ซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร โดยกำหนดโมเดลนำเสนอวิเคราะห์ออกเป็น 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับองค์กร (Organization system level) ตามลำดับ เพื่อความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรในแต่ละระดับมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมขององค์กร



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ
ที่มา ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2541 23

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับด้านผลผลิต (Productivity), ด้านการขาดงาน (Absence) และ ด้านการเปลี่ยนงาน (Turnover)



ภาพประกอบ 3 แนวคิดด้านผลผลิต ด้านการขาดงานและด้านการเปลี่ยนงาน
ที่มา Stephen P Robbins 2001 24

แนวคิดเกี่ยวกับด้านผลผลิต (Productivity)

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นมาตรวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์การหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์การ โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and efficiency) ประสิทธิภาพ เป็นการบรรลุตามเป้าหมาย (Achievement to goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2541 24)

องค์กรจะมีผลผลิตที่สูง ถ้าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยการเปลี่ยนวัตถุดิบ/ปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลผลิต/ปัจจัยนำออก ด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด การเพิ่มผลผลิตนั้น จะเกี่ยวข้องกับ 2 สิ่ง คือ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ โดยวิธีวัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่นิยมใช้กัน จะวัดจากผลตอบแทนจากการลงทุน ผลกำไรจากการขาย และผลผลิตที่ได้ต่อชั่วโมงการทำงาน

การเพิ่มผลผลิตเป็นสิ่งที่พฤติกรรมองค์กร ให้ความสนใจ กล่าวคือ ในการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องรู้ว่า องค์กรประกอบใดที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพของบุคคลในองค์กร ของทีม และขององค์กรโดยรวมเอง (Stephen P Robbins 2001 24)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินงานขององค์กร จะต้องมั่งทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจะถือว่า องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับด้านการขาดงาน (Absence)

การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ผลประโยชน์ขององค์กรมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 125-126)

การขาดงานจัดเป็นความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างหนึ่ง กล่าวคือ มันจะเป็นการยากสำหรับองค์กรในการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุถึงวัตถุประสงค์ถ้าพนักงานไม่มาทำงานหรือ มีความล้มเหลวในการรายงาน การไหลของงานจะขาดช่วง รวมถึงทำให้การตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญๆ ต้องล่าช้า โดยเฉพาะในสายการผลิตนั้น การขาดงานของพนักงานมีผลเสียมากกว่าแค่การขาดช่วงของงานเท่านั้น แต่ยังมีผลถึงคุณภาพของผลผลิตที่ลดลงตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม การขาดงานก็ไม่ได้มีผลแค่ในด้านลบอย่างเดียว บางครั้งองค์กรอาจจะได้รับผลประโยชน์จากการที่พนักงานไม่มาทำงาน เช่น พนักงานที่มีอาการป่วย อาการเหนื่อยล้า หรือการที่มีความเครียดมากเกินไป จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลให้ผลผลิตขององค์กรตกต่ำลงด้วย (Stephen P Robbins 2001 24)

แนวคิดเกี่ยวกับด้านการเปลี่ยนงาน (Turnover)

การเปลี่ยนงาน เป็นการลาออกจากองค์กรอย่างถาวร ซึ่งอาจจะเป็นการลาออกแบบเต็มใจหรือไม่เต็มใจก็ได้ อัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร มีผลต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือกคนเข้าทำงาน และค่าฝึกอบรม อัตราการลาออกที่สูงส่งผลถึงประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของงาน เมื่อบุคคลที่มีความรู้ในงานนั้นลาออกไป และถูกแทนที่ด้วยพนักงานคน

ใหม่ ที่ต้องมีการเริ่มต้นในการเรียนรู้กันใหม่ อย่างไรก็ตาม การจากไปของคนที่มีความรู้ และตรงกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในองค์กร อาจจะมีผลดีต่อองค์กรอยู่บ้าง กล่าวคือ การจากไป จะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานคนที่อยู่ในระดับรองลงมา ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด ใหม่ ๆ หรือ มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับโอกาสมากขึ้นในการที่จะเลื่อนขั้น ทำให้องค์กรมี โอกาสที่จะสนับสนุนคนที่มีทักษะสูงกว่า และมีแรงจูงใจมากกว่า (Stephen P Robbins 2001 24) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับการเปลี่ยนงานได้รับความสนใจมากขึ้นเพราะเป็น องค์ประกอบที่ทำให้ความตั้งใจการทำงานเปลี่ยนแปลงไป มีเหตุผล 3 ประการที่ทำให้เรื่องนี้ได้ รับความสนใจเป็นอย่างมากคือ

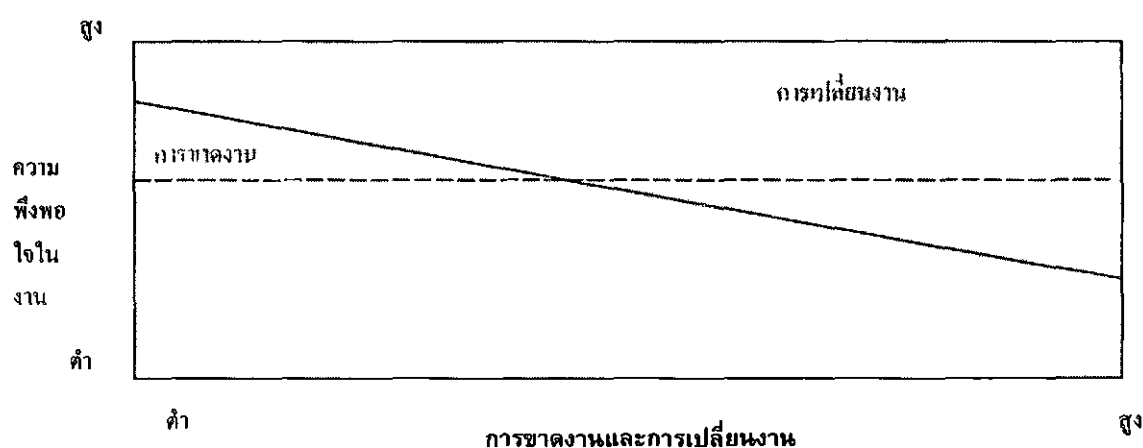
1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเปลี่ยนงานยังมีน้อยมาก

2 ยังไม่สามารถทราบสาเหตุที่แท้จริงของการเปลี่ยนงานเท่าที่ควร ความจริงถ้าทราบ สาเหตุของการเปลี่ยนงานจะสามารถนำไปช่วยในการบริหารให้มีการลดการเปลี่ยนงานให้น้อย ลง หรือทำให้หยุดการเปลี่ยนงานได้

3 มีความสนใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับผลของการเปลี่ยนงานหรือหลังจากที่ได้เปลี่ยนงานแล้ว จะเป็นอย่างไร เพราะขอบเขตของการศึกษาเรื่องนี้ผู้วิจัยก่อน ๆ มักจะละเลย ผู้ศึกษามักจะสรุป ว่าการเปลี่ยนงาน

4 เป็นผลทางลบต่อองค์กร เพราะทำให้สูญเสียบุคลากร แต่ในปัจจุบัน ความสัมพันธ์ ระหว่างการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรมากขึ้น เพราะการเปลี่ยนงานจะมีผลทั้งทาง บวกและทางลบ (Streers and Mowday 1981 235-281, Rhodes and Doering 1983 631-639, Jackofsky 1984 74-83)

เดวิดและนิวสตรอม (Davids and Newstrom 1989 182) ได้เสนอแนวคิดรูปแบบความ สัมพันธ์ของความพึงพอใจกับการขาดงานและการเปลี่ยนงานไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน
ที่มา Davids and Newstrom 1989 182

วิธีลดการเปลี่ยนงาน

การป้องกันหรือลดการเปลี่ยนงานวิธีหนึ่ง คือไม่ทำให้คนเบื่องานเพราะถ้าคนเบื่องานที่ทำก็จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตต่ำ

เซอร์โต ได้เสนอวิธีการช่วยให้อลดการเบื่องานโดยให้มีแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้ (Certo 1983 311-316)

1 การหมุนงาน (Job Rotation) คือ เป็นการหมุนเวียนบุคลากรให้ทำงานอย่างอื่นบ้าง ไม่ใช่ทำงานอย่างเดิมจนจำเจ

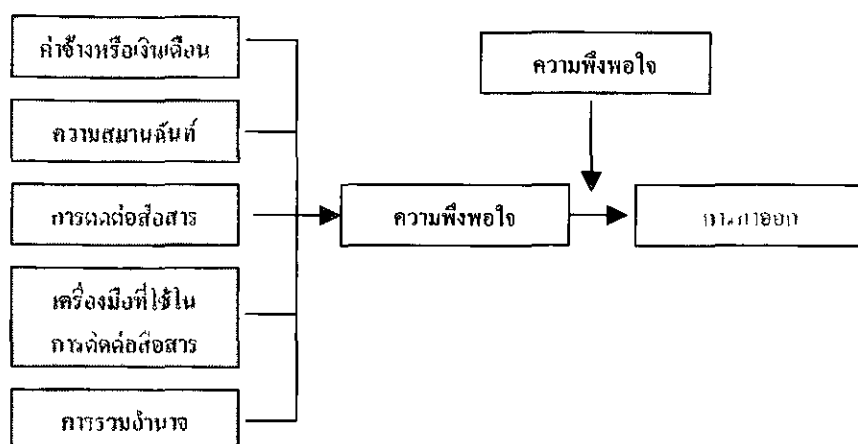
2 การขยายงาน (Job Enlargement) คือการมอบหมายให้คนทำงานมากขึ้น ให้เห็นว่าเขามีความสำคัญ มีความสามารถจะได้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเองมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

3 การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) คือ การกระตุ้นให้เห็นว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ จะทำให้เขามีความตั้งใจและทุ่มเทความพยายามในการทำงานเต็มที่

4 การเลือกเวลาทำงาน (Flexitime) คือ การเลือกเวลาทำงานจากเวลาปกติ แต่ยังคงทำงานวันละ 8 ชั่วโมงเหมือนเดิม โดยอาจเลือกเวลาเข้าทำงานต่างกัน เช่น เริ่มต้นทำงาน เวลา 7.30 , 8.30 เป็นต้น

บุคคลที่ไม่พอใจงานที่ตนเองทำ มักจะมีการขาดงานและการเปลี่ยนงาน จากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีความสัมพันธ์ ระหว่างความไม่พอใจงานที่ทำกับการเปลี่ยนงานถ้าลดสาเหตุความไม่พอใจงานลง จะทำให้ความพอใจเพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนงานลดลง (Dubrin 1984 144)

Price (อ้างใน ชุมพล เวสสุบุตร, 2535 32-33)สร้างตัวแบบการลาออกจากงานโดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์การลาออกจากงานโดยแบบการลาออกตามแนวคิดของ Price



ภาพประกอบ 5 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ James L. Price

ที่มา ชุมพล เวสสุบุตร, 2535 32-33

Price อธิบายว่าตัวแปรที่เป็นการตัดสินใจขั้นต้นในการลาออกจากงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับของค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร หรือสื่อสาร และการรวบรวมอำนาจซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแบบหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดย Price ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน และโอกาสของบุคลากรเป็นตัวแปรที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคลากรนั้นกับการลาออก ซึ่งอาจจะกล่าวโดยสรุปว่าตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Price ได้กำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1 ตัวแปรเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ระดับของค่าจ้าง – เงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการรวบรวมอำนาจ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อการลาออก

2 ตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลือกงานมีมากน้อยเพียงใดซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างตัวแปรตามข้อ 1 และการลาออก

3 ตัวแปรเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น

3 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ (มัลลิกา ดันสอน 2544 194-203) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งแปลว่าการเคลื่อนไหว เนื่องจากบุคคลที่มีการจูงใจจะมีแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยเราจะกล่าวว่าการจูงใจเป็นศัพท์ที่จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับแรงขับ (Drive) ความอยาก (Desires) ความต้องการ (Needs) และความปรารถนา (Wishes)

การจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

- 1 มีเป้าหมายในการแสดงออก
- 2 มีพลังในการแสดงออก
- 3 มีความพยายามในการแสดงออก

ดังนั้นการจูงใจของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ และทำการประยุกต์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

นพพร เจริญสุข (2540 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และคาร์โรลล์ (Toss and Carroll 1982 : 387) หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในห้องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ดูแล้วก็จะพบว่าแรงจูงใจเหล่านี้เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาพื้นฐานส่วนลึกของจิตใต้อยู่ใน (Subconscious) ซึ่งตามจิตศาสตร์นั้นถือได้ว่าเป็นสภาวะจิตใต้อยู่ในความควบคุมของเรา เป็นที่รวมความคิดเพื่อการแสดงออกโดยเราไม่รู้ตัวหรือที่เรียกว่าจิตใต้สำนึกนั่นเอง ซึ่งจิตใต้สำนึกนี้บุคคลย่อมมีแรงจูงใจแฝงสัมผัสด้วยกันทุกคน

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 13-14) ได้ระบุถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่
2. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานได้อย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

- 3 สร้างกำลังใจขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
- 4 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 5 ช่วยทำให้การควบคุมการดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์กร
- 7 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
- 8 การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals) และเพื่อให้เกิดภาพฉาย

3 1 ทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

โดยปกติแล้ว มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ อับราฮัม เอช มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้น ทฤษฎีของ มาสโลว์ มีสมมติฐานอยู่ 3 ประการ คือ

- 1 มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบโดยยังมีชีวิตอยู่
- 2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
- 3 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น

2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นนี้ คือ ความต้องการในการป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตรายและมีความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือมีสถานภาพในสังคม ได้แก่ ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลที่ใกล้ชิด ความต้องการทางด้านสังคมนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการการยอมรับนับถือ การยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติ ในองค์กรโดยทั่วไปถ้าต้องการตอบสนองความต้องการทางด้านนี้โดยการปรับตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มมากขึ้น

5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่ต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปรารถนา

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow's สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารจะได้พิจารณาถึงความต้องการของพนักงานและจะได้จัดลำดับความสำคัญ และตอบสนองสิ่งที่พนักงานในองค์กรต้องการได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ทฤษฎีการจูงใจ เฟรดเดอริก เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน คือ

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หรือความพอใจในงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้สึกในแง่บวกกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ อยู่ 5 ประการ ดังนี้

3.2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

3.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการ ได้รับการชมเชย การเลื่อนขั้น การปรับเงินเดือน

3 2 1 3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3 2 1 4 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

3 2 1 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางที่สูงขึ้น

3 2 2 ปัจจัยอนามัย หรือคำจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ อยู่ 11 ประการคือ

3 2 2 1 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายที่เอื้อต่อการทำงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ภายในห้องทำงานอากาศเย็นสบายไม่ร้อนอบอ้าว การมีอุปกรณ์การทำงานเพียงพอ

3 2 2 2 ความมั่นคงของการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

3 2 2 3 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกลขึ้น

3 2 2 4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

3 2 2 5 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่ออาชีพ

3 2 2 6 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

3 2 2 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

3 2 2 8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinator) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3 2 2 9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

3 2 2 10 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technics) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน และความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3 2 2 11 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายอย่างเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

จากแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยอนามัย เป็นการสร้างบรรยากาศแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ก็ควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และเน้นการจูงใจในการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับพนักงาน

3 3 ทฤษฎีสี่สิ่งจูงใจของบาร์นาร์ด (Barnard)

บาร์นาร์ด ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัย 8 ประการ (รวีรัตน์ เกษมศรี ณ อยุธยา 2539 22-23)

2 3 1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่

2 3 1 1 เงิน

2 3 1 2 สิ่งของอื่น ๆ ที่เป็นการตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติ

2 3 2 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Nonmaterial Opportunities) หมายถึง สิ่งจูงใจที่ไม่ได้เป็นวัตถุ แต่เป็นเสมือนรางวัลให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

2 3 2 1 โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ

2 3 2 2 สิทธิพิเศษต่าง ๆ

2 3 2 3 ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น

2 3 3 สิ่งจูงใจทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

2 3 3 1 สถานที่ทำงาน

2 3 3 2 วัสดุอุปกรณ์

2 3 3 3 เครื่องมือเครื่องใช้

2 3 3 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2 3 4 สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal benefit Factors) หมายถึง การที่หน่วยงานได้สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่

2 3 5 สิ่งจูงใจด้านความดึงดูดใจทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน

2 3 6 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับทัศนคติและวิธีการของบุคคลผู้ปฏิบัติ (Adaptation of Conditions Habitual and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแตกต่างกัน

2 3 7 สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงาน

2 3 8 สิ่งจูงใจด้านความเป็นอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร (The Condition of Communication) หมายถึง ความพอใจในด้านสังคมของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร มีความกลมเกลียวและให้ความร่วมมือในการทำงานกับหมู่เพื่อนร่วมงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ คำว่า “ ทัศนคติ ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Attitude มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง เหมาะสม มีผู้ใช้คำอื่นในความหมายเดียวกัน เช่น เจตคติ ซึ่งมีนักวิจัยและนักการศึกษาให้คำนิยามและคำจำกัดความ ดังนี้

ไพศาล หวังพาณิชย์ (2523 : 146) ให้ความหมายของทัศนคติ คือ “ ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าว จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการตอบสนองต่อสิ่งนั้นในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นการสนับสนุนหรือโต้แย้งคัดค้านก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 168) ให้ความหมายของทัศนคติ คือ “ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ แล้วแสดงภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ แสดงความพร้อมที่เข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่า เจตคติที่ดีทางบวก หรือแสดงความพร้อมที่จะถอยหนีเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติที่ไม่ดีทางลบ”

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

กู๊ด (Good 1973 : 48-49) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวโน้มและท่าทีที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ หรือค่านิยมหนึ่ง โดยจะมีความรู้สึกและอารมณ์มาเกี่ยวข้องอยู่ในความเห็นนั้น ซึ่งทัศนคติสังเกตไม่ได้ แต่อารมณ์จะอนุมานได้จากพฤติกรรมทั้งวาจาและท่าทาง

แอล มุน (Mun) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานะที่ และข้อเสนอใด ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น

ชิฟฟ์แมน และ คานุก์ (Schiffman and Kanuk 1994 : 657) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มเอียงที่เรียนรู้เพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป ทศนคติ เป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ประสบการณ์ ทำที่ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง และกับผู้อื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธ และบุคคลนั้นพร้อมแสดงปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมตามแนวคิดนั้น

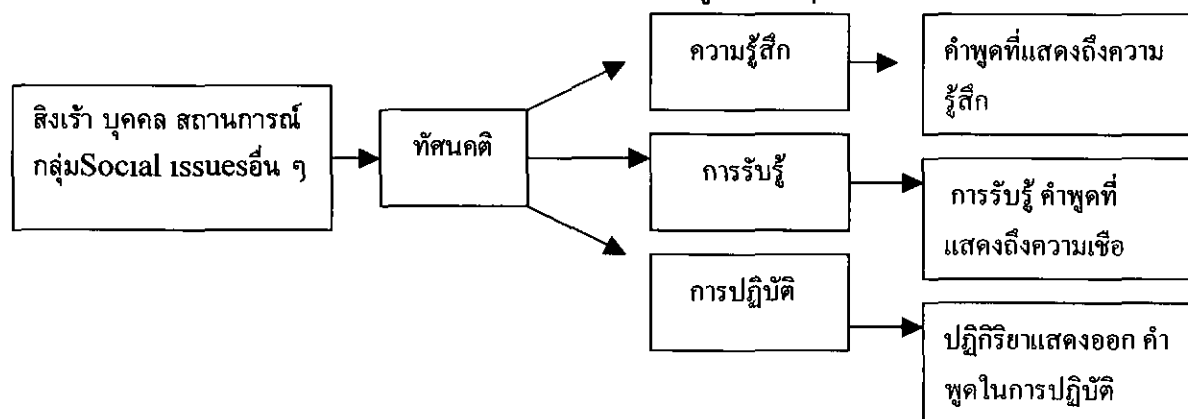
องค์ประกอบของทัศนคติ

Harry c Triandis (กุณทลี เวชสาร 2542 98) กล่าวว่า “ทัศนคติเป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก โดยแบ่งองค์ประกอบของทัศนคติเป็น 3 ประการ คือ

1 องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความคิดซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ใช้ในการคิด

2 องค์ประกอบเกี่ยวกับความชอบ (Affective Component) คือ เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นตัวเร้า ความคิด อีกต่อหนึ่ง ถ้าบุคคลมีภาวะความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดี ขณะที่คิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3 องค์ประกอบเกี่ยวกับความตั้งใจก่อนพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ องค์ประกอบที่มีแนวโน้มในทางปฏิบัติหรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมจะเกิดการปฏิบัติหรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเป็นการมองให้เห็นองค์ประกอบของทัศนคติได้ชัดเจนขึ้น แสดงรูปประกอบองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคล



ภาพประกอบ 6 แสดงองค์ประกอบของทัศนคติ

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes)

เครซ ครัทฟิลด์ และบัลลาดี (วันทนา สุรชีวิน 2541 44) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1 การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลนั้นก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลนั้นก็จะมีความทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2 ข่าวสารข้อมูล (Information) ทัศนคติจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารที่บุคคลได้รับ

3 เก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิดและสร้างทัศนคติขึ้นมา ทำให้บางคนจึงอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่นโดยการฟังนิทานที่ใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้ หรือการเข้าไปเป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะบุคคลที่อยู่ในกลุ่มหรือสังคมนั้นย่อมจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตนคล้อยตามบรรทัดฐานของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเองมากเกินไป

4 บุคลิกภาพ (Personality) ทัศนคติมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ที่ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม มักจะคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยาหรือคิดร้ายต่อตน

บทบาทของทัศนคติ

แกธ (วันทนา สุรชีวิน 2541 : 46) กล่าวถึง บทบาทของทัศนคติไว้ 4 ประการ คือ

1 การปรับเพื่อใช้งาน (Adjustment – Utility) เช่น บุคคลหนึ่งชอบสิ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้

2 การปกป้องความรู้สึกต่าง ๆ (Ego – Defense) เช่น เราสร้างทัศนคติขึ้นมาเพื่อปกป้องความไม่มั่นคงทางความรู้สึกของตนเอง

3 การแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) เช่น การสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อแสดงออกถึงความเชื่อ หรือค่านิยมต่าง ๆ

4 หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) เช่น ใช้ทัศนคติเป็นเครื่องมือช่วยในความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

แฮรี ซี เดเรียนดิส (สุชาติ วรรณะมานี 2542 : 60-61) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norms) นิสัย (Habits) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่า ทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกของบุคคล ก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นๆ ด้วย

โฮลแมน (Holman) เดวิด (David) และ เทรียนดิส (Triandis) จากการศึกษา ได้สรุปว่า องค์ประกอบของทัศนคติทางด้านการปฏิบัติ จะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบทางด้านอื่น ๆ

อรรณณ ปิลันธน์โอวาท (สุชาติา วรระมานี 2542 61-65) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมแล้วให้ความเห็นว่า ทัศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรม ต่างก็มีความสัมพันธ์ไปในแนวเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ทัศนคติและความเชื่อของเราจะถูกควบคุมด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่น กฎหมาย เงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องอยู่ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

5.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Blum and Naylor (1968 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของทัศนคติของลูกจ้าง ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยดังต่อไปนี้ ค่าจ้าง การนิเทศงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับในความสามารถ การประเมินผลงานที่ยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมในงาน การตกลงอย่างรวดเร็วในการเรียกร้อง ความเป็นธรรมของนายจ้าง และอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

Gilmer (1966 254) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

แน่นน้อย พงษ์สามารถ (2519 259) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานของมนุษย์ คือ ทำที่ทั่วๆไป ซึ่งมีผลมาจากทำที่ต่อสิ่งต่างๆ สามอย่าง คือปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะของปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกหน้าที่การงาน เช่น ความเข้ากันได้ในนิสัยใจคอ ใช้เวลาว่างร่วมกัน ประกอบกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆร่วมกัน เป็นต้น

อำนวย แสงสว่าง (2536 88) ได้กล่าวถึง ความพอใจในงาน หมายถึงการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงาน และงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นผลจากความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์การ ผู้บริหาร และงานที่ทำ เป็นไปในทางชื่นชม ยินดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้นจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก การขุ่นมัวประท้วง เป็นต้น

Evans (1971 :31) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน โดยจากการสร้างแบบจำลอง Path Goal Model ซึ่งสรุปได้ว่า

1 ความต้องการในการทำงานใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดแรงในการทำงานมากขึ้น

2 แม้ว่าจะมีความต้องการในการทำงาน แต่ถ้าเกิดตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ แต่ถ้าไม่มีตัวถ่วงและไม่มีความต้องการงานนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้เช่นกัน

3 ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จลดน้อยลง

ตามแนวคิดของ Evans นั้นความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องไม่มีอุปสรรคในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงานของพนักงานและความต้องการของพนักงานที่จะทำงานด้วย

Davis (2540 :20 อ้างใน ชาริณี) เชื่อว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรต้องจัดหาองค์ประกอบต่างๆที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี

MacCormick (1947 :298) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจใช้หลักทฤษฎีการจูงใจในการทำงานทดแทนได้ ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงาน จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกที่จะกล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1 ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด กล่าวได้ว่าบุคคลจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจ

2 ทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการจึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุป จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ จะหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อม และการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคลผู้ร่วมงาน และงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นไปในทางชื่นชม มีความสุขในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มก็จะเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้นบริหารจัดการปัญหาอุปสรรคในการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงาน การลาออก

6 ประวัติบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด

ประวัติความเป็นมา

“คูเวต” เป็นอีกประเทศหนึ่งที่อุดมไปด้วย “น้ำมัน” ทรัพยากรธรรมชาติอันล้ำค่าของโลก ทั้งยังเป็นประเทศที่ตั้งอยู่บนแหล่งไฮโดรคาร์บอน ซึ่งเป็นสารประกอบสำคัญของน้ำมันที่ทำให้การกลั่นปิโตรเลียมได้ผลผลิตซึ่งมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับเครื่องยนต์ เมื่อคำนวณจากอัตราการบริโภคน้ำมันปัจจุบันพบว่าคูเวตยังมีแหล่งน้ำมันดิบสำรองมากเป็นอันดับที่สามของโลก นั่นคือเพียงพอสำหรับการผลิตในอนาคตได้ยาวนานไปอีก 200 ปีข้างหน้า

บริษัทคูเวตปิโตรเลียม คอร์ปอเรชั่น จำกัด (KPC Kuwait Petroleum Corporation) เป็นบริษัทน้ำมันขนาดใหญ่ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2523 โดยมีรัฐบาลของประเทศคูเวตเป็นเจ้าของ และเป็นบริษัทผู้ผลิตปิโตรเลียมรายแรกในกลุ่มโอเปค (OPEC) ที่ผันตัวเข้าสู่การทำอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์น้ำมันต่อเนื่อง โดยรวมกลุ่มบริษัทกลั่นน้ำมันต่างๆในประเทศเนเธอร์แลนด์ เบลเยียมและลักเซมเบิร์ก ภายใต้ชื่อ กัลฟ์ ออยล์ (Gulf Oil) พร้อมทั้งขยายกิจการเข้าร่วมกลุ่มกับบริษัทต่าง ๆ ในประเทศสวีเดน เดนมาร์ก และอิตาลี ซึ่งต่อมาบริษัทเหล่านี้ได้รวมเข้าเป็นบริษัทเดียวกันโดยใช้ชื่อทางการค้าว่า “คิวเอท” ซึ่งประกอบกิจการเกี่ยวกับ

- 1) การขุดเจาะและผลิตน้ำมันดิบและก๊าซ
- 2) การขนส่งทางเรือ
- 3) ปิโตรเคมีคัล
- 4) น้ำมันเครื่องบิน

ซึ่งต่อมาบริษัทคูเวตปิโตรเลียม คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต้องการขยายงานในด้านธุรกิจค้าปลีก เพื่อตอบสนองความต้องการบริโภคน้ำมันของตลาดปลีกย่อยทั่วโลก จึงได้ตั้งบริษัทคูเวตปิโตรเลียม อินเตอร์เนชั่นแนล

คูเวตปิโตรเลียม อินเตอร์เนชันแนล (KPI Kuwait International) เกิดจากการรวมตัวของบริษัทน้ำมันชั้นนำ 11 แห่ง ในทวีปยุโรปและประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาธุรกิจการตลาด ตลอดจนการกลั่นน้ำมันด้วยมาตรฐานสูงเพื่อรองรับการให้บริการลูกค้าทั่วทั้งทวีปยุโรปและประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีโรงกลั่นน้ำมัน 2 แห่งที่ตั้งอยู่ในประเทศเนเธอร์แลนด์และอิตาลี เป็นศูนย์วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ รวมทั้งมีสถานีจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับอากาศยาน และบริษัทน้ำมันเครื่องยนต์ รวมเป็นส่วนหนึ่งของเคพีไอด้วย ซึ่งเครือข่ายของเคพีไอที่ปรากฏให้เห็นในชื่อสถานีบริการน้ำมัน “คิวเอท” ที่มีมากกว่า 5,000 แห่งทั่วโลก ดังนี้

- 1) คูเวต ปิโตรเลียม เบลเยียม
- 2) คูเวต ปิโตรเลียม เดนมาร์ก
- 3) คูเวต ปิโตรเลียม ฝรั่งเศส
- 4) คูเวต ปิโตรเลียม เยอรมนี
- 5) คูเวต ปิโตรเลียม สหราชอาณาจักร
- 6) คูเวต ปิโตรเลียม อิตาลี
- 7) คูเวต ปิโตรเลียม ลักเซมเบิร์ก
- 8) คูเวต ปิโตรเลียม เนเธอร์แลนด์
- 9) คูเวต ปิโตรเลียม สเปน
- 10) คูเวต ปิโตรเลียม สวีเดน
- 11) คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย
- 12) คูเวต ปิโตรเลียม น้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยาน
- 13) คูเวต ปิโตรเลียม วิจัยพัฒนาเทคโนโลยี
- 14) KP Europoort BV
- 15) ราฟฟินเนอรี ดีเมลาชโซ
- 16) คูเวต ปิโตรเลียม น้ำมันเครื่องยนต์

ประเทศคูเวตเป็นประเทศที่สามารถผลิตน้ำมันได้ในระยะยาวเป็นอันดับที่ 3 ของโลก โดยมีปริมาณน้ำมันสำรองใช้ได้อีก 200 ปีข้างหน้า

บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด (KPT Kuwait Petroleum Thailand) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2532 ซึ่งนับเป็นบริษัทในเครือของคูเวต ปิโตรเลียม อินเตอร์เนชันแนล แห่งแรกในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก โดยมีประวัติย่อ ดังนี้

- ปีพ.ศ. 2533 ได้เริ่มต้นจดทะเบียน 5 ล้านบาท ในนามบริษัทคูเวตออยล์ (ประเทศไทย) จำกัดและเริ่มต้นธุรกิจค้าน้ำมัน โดยเปิดสถานีบริการแห่งแรกที่รามอินทรา กม. 8
- ปีพ.ศ. 2535 ได้เริ่มต้นที่จะขยายธุรกิจเข้าไปในธุรกิจน้ำมันเครื่อง
- ปีพ.ศ. 2538 ทางบริษัทได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น บริษัทคูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด และได้รับใบอนุญาตค้าปลีกน้ำมัน และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 50 ล้านบาท
- ปัจจุบัน ทางบริษัทมีจำนวนสถานีบริการทั้งหมด 128 สถานี ยอดขายเฉลี่ยต่อปี ประมาณ 600 ล้านลิตร ยอดขายน้ำมันหล่อลื่นเฉลี่ยต่อปีประมาณ 46 ล้านลิตร จำนวนร้านสะดวกซื้อ ในชื่อว่า Everyday มีอยู่ 97 ร้านค้า เครื่องล้างรถอัตโนมัติจำนวน 24 เครื่อง

ปรัชญาในการดำเนินธุรกิจของบริษัท คูเวตปิโตรเลียม จำกัด คือ “การสรรหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับลูกค้า เพราะการบริการลูกค้าคือหัวใจของเรา”

การบริหารงานของบริษัทคูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการบริหารงาน โดยการบริหารนโยบายหลักมาจากบริษัทแม่ บริษัทฯ เป็นองค์กรที่มีขนาดกลางลักษณะขององค์กรเป็นแบบ Flat Organization Chart ซึ่งจะทำให้การบริหารมีความคล่องตัวสูง และขณะเดียวกันการกระจายงานก็จัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี กล่าวคือพนักงานทุกคนมีหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูง

ปัจจุบันบริษัทฯ แบ่งเป็นแผนกใหญ่อยู่ 5 แผนก ขึ้นตรงกับ Managing director เป็นชาวต่างชาติซึ่งถูกส่งมาโดยบริษัทแม่ ดังนี้

- 1) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล นอกจากมีหน้าที่ดูแลการบริหารงานทางด้านทรัพยากรบุคคลแล้ว ยังดูแลส่วนของการจัดซื้อทั่วไปด้วย ซึ่งไม่รวมถึงการจัดซื้อน้ำมัน พนักงาน ขึ้นตรงกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล
- 2) ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ดูแลการบริหารจัดการทางการเงิน, การบัญชี, คอมพิวเตอร์ และการวางแผนทั้งหมดของบริษัท พนักงานขึ้นตรงกับ ผู้จัดการฝ่ายการเงิน
- 3) ฝ่ายขายทางด้านค้าปลีกน้ำมัน มีหน้าที่ในการดูแลทางการขายในธุรกิจน้ำมัน และธุรกิจของร้านสะดวกซื้อ และธุรกิจอื่นๆ ในสถานีบริการน้ำมัน
- 4) ฝ่ายการตลาด มีหน้าที่ดูแลเรื่องของการวิจัยและพัฒนาทางการตลาดของฝ่ายค้าปลีก ดูแลเรื่องเกี่ยวกับเรื่องธุรกิจเสริมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการขายน้ำมันใน

สถานบริการ เช่น ธุรกิจของร้านค้าสะดวกซื้อ และธุรกิจล้างรถ ฯลฯ พนักงานขึ้นตรงกับ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาการตลาด

- 5) ฝ่าย Logistics & Lubrications มีหน้าที่ดูแลเรื่องการจัดหา และขนส่งน้ำมันจากคลังน้ำมันไปยังสถานบริการ และดูแลทางด้านการขายของน้ำมันเครื่องที่ไม่อยู่ในสถานบริการน้ำมัน พนักงานขึ้นตรงกับผู้จัดการฝ่าย Logistics & Lubrications

ลักษณะของธุรกิจและการบริการ

ปัจจุบัน บริษัทคูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด มีการดำเนินธุรกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง และบริการอื่นๆในสถานบริการน้ำมัน และยังมีธุรกิจค้าขายน้ำมันเครื่องคุณภาพสูงจากยุโรปให้กับศูนย์เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องอื่นๆ นอกเหนือจากสถานบริการน้ำมัน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นกลุ่มของธุรกิจดังนี้

1) ธุรกิจค้าปลีกและบริการในสถานบริการ

ปัจจุบันการให้บริการในสถานบริการมิใช่เพียงการให้บริการสถานบริการเติมน้ำมันสำหรับรถยนต์ แต่สถานบริการน้ำมันยังมีให้บริการอื่นๆเสริมพิเศษเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งสามารถแบ่งสินค้าและบริการในสถานบริการได้ดังนี้

- ส่วนหน้าลานของสถานบริการ (Forecourt) ซึ่งเป็นบริการเติมน้ำมันสำหรับรถยนต์ หรือที่บริษัทน้ำมันนิยมเรียกกันว่าน้ำมันใส (น้ำมันเบนซินออกเทน 95, น้ำมันเบนซินออกเทน 91 และน้ำมันดีเซลหมุนเร็ว)
- ส่วนหลังลานของสถานบริการ (Backcourt) ซึ่งได้แก่การเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง บริการล้างรถ
- ร้านสะดวกซื้อ (Convenience Store) ซึ่งบริษัทฯ ใช้ชื่อทางการค้าว่า “เอฟเวอร์ดี”

- 2) ธุรกิจขายส่งน้ำมันเครื่อง (Direct Lube) ซึ่งเป็นการขายน้ำมันหล่อลื่นกับศูนย์เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่องที่ไม่ใช่สถานบริการ เช่น ศูนย์บริการวอลโว่ ร้านค้า เป็นต้น
- 3) ธุรกิจขายส่งน้ำมันใส (Direct Fuel Product) เป็นการขายน้ำมันใสผ่าน Jobber และโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นอีกช่องทางในการจำหน่ายสำหรับการระบายสินค้าเพื่อไม่ให้บริษัทฯ แบกรับต้นทุนของสินค้าที่ต้องเก็บไว้ ซึ่งการจำหน่ายแบบนี้บริษัทฯ จะต้องลดค่าการตลาดลงไป ลูกค้าของบริษัทฯ ในธุรกิจนี้ ได้แก่ บริษัท รถทัวร์ โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น
- 4) การให้บริการด้านอื่น เช่นการให้บริการด้านการเติมลม การให้บริการด้านห้องน้ำ

7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอล (Randall 1987 260-A อ้างใน พิศมัย เชื้อมีแรง 2543 64) วิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ

คาซท์ คาล (Katz Kahn 1966 362) พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

พอร์ทเตอร์ สเตียร์ (Porter Steers 1973 151- 176) พบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับรู้คุณค่าในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

บอร์นี (มนัส บุญวงศ์ 2537 51, อ้างอิงจาก Borne 1982 Psychological Abstracts) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการทำงานกับอายุซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทำงานและการจูงใจในการทำงานพบว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้นความพึงพอใจภายในงานจะมีความสำคัญมากกว่ารางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) อันได้แก่เงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเป็นต้น คนที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานได้ดีพอๆ กับคนที่มีอายุน้อย แต่จะมีสภาพการณ์ภายนอก และสภาพจิตใจบางอย่างเข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานและจูงใจเช่น เมื่อศักดิ์ศรีของตนเองลดลง ความวิตกกังวลสูงขึ้น และมีความระมัดระวังตลอดจนมีความรอบคอบมากขึ้น

พิคคาร์ด (ตันติมา ด่วงโยธา 2540 43-44 อ้างอิงจาก Picard 1986 1143-A , Teacher Motivation Preception of Teachers and School Officers) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสกา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ

มาตา เฮรู [อารีรัตน์ หิรัญโร 2532 57-58 , อ้างอิงจาก Mataheru 1985 2716-A, "A study of Teacher Motivation at with Special Reference to Indonesia" Dissertation Abstracts International) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่าแรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สโตน และ พอร์เตอร์ (อ้างใน ชาวลิต ดนันทชัย 2532 : 18) ทำการศึกษา ลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษา มี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น

งานวิจัยภายในประเทศ

แสน จิรพัฒนานนท์ และคณะ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าข้อมูลภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศต่องานกับความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อการพัฒนาชนบท พบว่า ครูมีความพอใจในการทำงานค่อนข้างสูงต่อลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานน้อยได้แก่ ค่าตอบแทน และเงินเดือน

จรรยา ไพลดำ (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหารและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จดี

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้าน แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่อง กรอบแนวคิด และกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีการจูงใจของ Frederick Herzberg มาใช้ในการวัดทัศนคติด้านต่าง ๆ คือ ทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) กับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจจะเป็นในด้าน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยอนามัยจะศึกษาในด้าน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่นำปัจจัยจูงใจ มาใช้เป็นกรอบในการวิจัยผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับบริษัทมากที่สุด ซึ่งศึกษาปัจจัยจูงใจจะเป็นไปตามที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น เนื่องจากการศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจ ความสำคัญของแนวคิดคือ ควรกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพราะจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยคำจุน เพราะถ้าปัจจัยคำจุนอ่อนแอจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานมาก และจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงาน ดังนั้นถ้าสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงาน หรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจ และความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า ส่วนการศึกษาทางด้านพฤติกรรมนั้นใช้แนวคิดตามแบบโมเดล พฤติกรรมองค์กร เนื่องจากตามโมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ทศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1 การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 คน แบ่งเป็น พนักงานระดับบริหาร 38 คน พนักงานระดับปฏิบัติการ 81 คน (ที่มา ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2547 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด)

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับต่างๆ ภายในบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 91 คน โดยแทนค่าสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ดังนี้ (ลวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 260-261 , อ้างอิงจาก Yamane (1967 886-887)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

แทนค่า

$$n = \frac{119}{[1 + (119)(0.05)^2]}$$

= 91

และป้องกันความผิดพลาดของแบบสอบถาม จึงสำรองไว้ 20% ของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 18 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 109 คน

$\approx$ 109 คน

1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งบุคลากรของ บริษัท อุเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย ออกเป็น 2 ระดับ คือ บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 38 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 81 คน และสุ่มตัวอย่างตามระดับดังกล่าวแบบ (Proportional Sampling) ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 1

ระดับงาน	บุคลากรทั้งหมด	บุคลากรที่เป็นตัวอย่าง
ระดับผู้บังคับบัญชา	38 คน	35 คน
ระดับปฏิบัติการ	81 คน	74 คน
รวม	119 คน	109 คน

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากแต่ละระดับตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1

ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2

พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

3

รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็นได้ 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามปลายปิด ได้แก่ ข้อที่ 1 - 7

1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542 : 110) คำนวณ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 23 ปี เป็นค่าอายุต่ำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่ต่ำสุดของข้อมูลพนักงานในบริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย และข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัท อายุสูงสุด 53 ปี โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{53 - 23}{5} = 6$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- 23 – 28 ปี
- 29 - 34 ปี
- 35 – 40 ปี
- 41 – 46 ปี
- 46 ปีขึ้นไป

3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
- ระดับปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

4 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ(Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / เป็นหม้าย

5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งใช้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ดังนี้

- ระดับผู้ประสานงานส่วน
- ระดับหัวหน้างาน
- ระดับปฏิบัติงาน

6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542 110) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

เนื่องจาก บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2533 ดังนั้นระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงานสูงสุดปัจจุบันอยู่ที่ 14 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระยะเวลาการทำงาน} &= \frac{14 - 1}{4} \\ &= 3 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาการทำงานข้างต้นสามารถแสดงช่วงระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1 - 3 ปี
- 4 - 6 ปี
- 7 - 9 ปี
- มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

7 เงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542 110) คำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ระบุว่า ได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานอยู่ระหว่าง 7,500 – 80,000 บาท การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงรายได้เฉลี่ยดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งเป็น 6 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงรายได้ต่อเดือน} &= \frac{80,000 - 7,500}{6} \\ &= 12,000 \text{ บาท}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้นสามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท
- 12,001 - 24,000 บาท
- 24,001 - 36,000 บาท
- 36,001 - 48,000 บาท
- 48,001 - 60,000 บาท
- ตั้งแต่ 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานต่อพฤติกรรมการทำงาน มีจำนวน 22 ข้อ ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีในแต่ละด้านดังนี้ คือ 1 ด้านสถานที่ทำงาน 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ด้านความสำเร็จของงาน 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด / ต่ำสุด ตัวอย่าง เช่น

ความคิดเห็นด้านสถานที่ทำงาน คือ พื้นที่ในที่ทำงานของท่าน

กว้างขวาง _____ คับแคบ
5 4 3 2 1

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด เช่น พื้นที่ในที่ทำงานที่ดีมีความสำคัญมากที่สุด จะเป็นตัวเลข 5 และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการ

วัดระดับทัศนคติหรือความคิดเห็น ข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	ดีมาก
4	หมายถึง	ดี
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่ดี
1	หมายถึง	ไม่ดีย่างมาก

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542 : 110) โดยคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

<u>ค่าเฉลี่ยที่วัดได้</u>	<u>ระดับทัศนคติ</u>
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก
1.81 – 2.60	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ
3.41 – 4.20	ดี
4.21 – 5.00	ดีมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ มีทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อเป็นการวัดระดับพฤติกรรมในการทำงานเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด / ต่ำสุด ตัวอย่าง เช่น โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีในแต่ละด้านดังนี้ คือ 1 ด้านการขาดงาน 2 การลาออกจากงาน 3

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีคำถาม ทั้งหมด 1 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานวัดความคิดเห็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด / ต่ำสุด โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ที่มีในแต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านความ พึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด / ต่ำสุด ตัวอย่าง เช่น

ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานภายในบริษัทของท่าน						
พอใจ						ไม่พอใจ
อย่างมาก	5	4	3	2	1	อย่างมาก

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด เช่น ด้านการความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสำคัญมากที่สุด จะเป็นตัวเลข 5 และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดระดับความคิดเห็น ข้างต้นนี้ จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	พอใจอย่างมาก
4	หมายถึง	พอใจ
3	หมายถึง	เฉย ๆ
2	หมายถึง	ไม่พอใจ
1	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างมาก

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542 : 110) โดยคำนวณได้ ดังนี้

อันตรภาคชั้น

=

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

=

5 - 1

5

=

0.80

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความคิดเห็น
1 00 – 1 80	ไม่ดีอย่างมาก
1 81 – 2 60	ไม่ดี
2 61 – 3 40	ไม่แน่ใจ
3 41 – 4 20	ดี
4 21 – 5 00	ดีมาก

4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 : 215) เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อถือได้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์รายด้านดังนี้ ด้านสถานที่ทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 8365 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่ากับ 8773 ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 7073 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 6897 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 8852 ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 6202

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัท คูเวต บีโตร์เลียม ประเทศไทย จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท คูเวต บีโตร์เลียม ประเทศไทย จำกัด จำนวน 109 ตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1 1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยัง บริษัท คูเวต บีโตร์เลียม ประเทศไทย จำกัด

1 2 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากพนักงาน บริษัท คูเวต บีโตร์เลียม ประเทศไทย จำกัด

1 3 นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปดำเนินการให้พนักงาน บริษัท คุณ เวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย ตอบแบบสอบถาม โดยส่งให้เป็นรายบุคคลเพื่อสะดวกในการตรวจสอบเวลาที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของบริษัท คุณเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science for Windows Version 11 5) โดยดำเนินการจัดการข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pretest) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) α ของ Cronbach แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนที่จะแปลงข้อมูลและเข้ารหัส (Coding) เพื่อทำการประมวลผลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ทักษะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจโดยรวมในงาน

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลได้แก่

1 1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 39)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1 3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S D) เพื่อใช้แปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 65)

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	(Σx) ²	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	Σx ²	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่องเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One –Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานด้านต่าง ๆ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน 2 และสมมติฐาน 3 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร เพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชยบัญชา 2545 313)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาใน t-distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
S^2_1	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S^2_2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
n_1	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
n_2	แทน	จำนวนตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 331)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา ใน F-distribution
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
โดยมี df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (k-1)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (n-k)
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนคะแนนทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 333)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha/2, n-k}}{2} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติในการทำงานในด้านต่าง ๆ ด้าน 1 ด้านสถานที่ทำงาน 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ด้านความสำเร็จของงาน 4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน และการขาดงาน การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพอใจโดยรวมในการทำงาน

การวิเคราะห์ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 : 13)

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง ระหว่าง $-1 < r < 1$ (วินัส ฤชัย 2543 : 14-17)

ค่า $r < 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า $r > 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์มาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัย เรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร ของบริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
t	แทน	ค่าใช้พิจารณา t — Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าใช้พิจารณา F — Distribution
F-Prob ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ทศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2 ทศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยวัดในด้าน การขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้จำนวน 109 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	49	45 0
หญิง	60	55 0
รวม	109	100.0

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45 และเพศหญิง มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55 โดยที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ตาราง 2 แสดงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
23 - 28 ปี	15	13.8
29 - 34 ปี	56	51.4
35 - 40 ปี	28	25.7
41 - 46 ปี	7	6.4
46 ปีขึ้นไป	3	2.8
รวม	109	100.0

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีอายุ 23 – 28 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 พนักงานที่มีอายุ 29 – 34 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 พนักงานที่มีอายุ 35 – 40 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 พนักงานที่มีอายุ 41 – 46 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ส่วนพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยที่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 29 – 34 ปี รองลงมาคือ 35 – 40 ปี และ 23 – 28 ปี และรองลงมา 41 – 46 ปี และ 46 ขึ้นไปตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	57	52.3
สมรส / อยู่ด้วยกัน	46	42.2
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	6	5.5
รวม	109	100.0

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 109 คน มีสถานภาพโสด 57 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ตาราง 4 แสดงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	11	10.1
ระดับปริญญาตรี	82	75.2
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	16	14.7
รวม	109	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 109 คน มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	35	32.1
4 - 6 ปี	25	22.9
7 - 9 ปี	28	25.7
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	21	19.3
รวม	109	100.0

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 109 คน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 7-9 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตามลำดับ โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี

ตาราง 6 แสดงตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับผู้ประสานงาน (Coordinator)	10	9.2
ระดับหัวหน้างาน (Supervisor)	25	22.9
ระดับพนักงานปฏิบัติการ (Staff)	74	67.9
รวม	109	100.0

พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับผู้ประสานงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท	6	5.5
12,001 - 24,000 บาท	39	35.8
24,001 - 36,000 บาท	40	36.7
36,001 - 48,000 บาท	17	15.6
48,001 - 60,000 บาท	5	4.6
มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป	2	1.8
รวม	109	100.0

จากตาราง 7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001-48,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 48,001-60,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

2 ทศนคติในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทศนคติในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน

ด้านสถานที่ทำงาน		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ ดี อย่างมาก			
							$\bar{x}$	S D	แปลผล
		n = 109							
1 พื้นที่ในที่ทำงาน									
กว้างขวาง	คับแคบ	16	48	20	13	12	3.39	1.202	ไม่แน่ใจ
		(14.7%)	(44%)	(18.3%)	(11.9%)	(11%)			
2 เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน									
ทันสมัย	ล้าสมัย	20	57	8	20	4	3.63	1.094	ดี
		(18.3%)	(52.3%)	(7.3%)	(18.3%)	(3.7%)			
3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน									
แสงสว่าง	แสงสว่าง	24	57	8	10	10	3.69	1.184	ดี
เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	(22%)	(52.3%)	(7.3%)	(9.2%)	(9.2%)			
4 ห้องประชุมมีอุปกรณ์									
เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	10	41	13	27	18	2.98	1.291	ไม่แน่ใจ
		(9.2%)	(37.6%)	(11.9%)	(24.8%)	(16.5%)			
5 อากาศภายในห้อง									
เย็นสบาย	ร้อนอบอ้าว	18	53	29	3	6	3.68	.971	ดี
		(16.5%)	(48.6%)	(26.6%)	(2.8%)	(5.5%)			
6 ที่จอดรถภายในอาคาร									
มีเพียงพอ	ไม่เพียงพอ	6	31	17	23	32	2.60	1.320	ไม่ดี
		(5.5%)	(28.4%)	(15.6%)	(21.1%)	(29.4%)			
รวม							3.32	853	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 8 แสดงทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานพบว่า ทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 32 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน ในระดับดี คือ เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อากาศภายในห้องทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 63 3 69 3 68 ตามลำดับส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับไม่แน่ใจ คือ พื้นที่ในที่ทำงาน ห้องประชุมมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ความสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.392.98 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับไม่ดี คือ ที่จอดรถภายในอาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี	อย่างมาก		
							$\bar{x}$	S D	แปลผล
n = 109									
1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
ดี	ไม่ดี	38	49	14	7	1	4.06	905	ดี
		(34.9%)	(45%)	(12.8%)	(6.4%)	(9%)			
2 ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน									
มาก	น้อย	20	65	8	16	0	3.82	904	ดี
		(18.3%)	(59.6%)	(7.3%)	(14.7%)	(0%)			
3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
ดี	ไม่ดี	25	58	13	13	0	3.87	904	ดี
		(22.9%)	(53.2%)	(11.9%)	(11.9%)	(0%)			
4 ได้รับคำแนะนำความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา									
ตลอดเวลา	ไม่เคยได้	17	65	10	17	0	3.75	904	ดี
		คำแนะนำ	(15.6%)	(59.6%)	(9.2%)	(15.6%)	(0%)		
5 บรรยากาศในหน่วยงาน									
เป็นกันเอง	เป็นทางการ	31	50	10	18	0	3.86	1014	ดี
		(28.4%)	(45.9%)	(9.2%)	(16.5%)	(0%)			
6 ร่วมมือทำงานของเพื่อนร่วมงาน									
ให้ความ	ไม่ให้	23	60	12	14	0	3.84	904	ดี
ร่วมมือ	ความร่วมมือ	(21.1%)	(55%)	(11%)	(12.8%)	(0%)			
รวม							3.86	731	ดี

จากตาราง 9 แสดงทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.82 3.87 3.75 3.86 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี	อย่างมากที่สุด		
							$\bar{x}$	SD	แปลผล
							n = 109		
1 ประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ	มาก								
	น้อย	9	67	16	14	3	3.60	0.914	ดี
		(8.3%) (61.5%) (14.7%) (12.8%) (2.8%)							
2 ปัญหาและอุปสรรคจากงานที่ทำ	น้อย								
	มาก	12	44	20	31	2	3.30	1.059	ไม่แน่ใจ
		(11%) (40.4%) (18.3%) (28.4%) (1.8%)							
รวม							3.44	0.887	ดี

จากตาราง 10 แสดงทัศนคติด้านความสำเร็จของงาน พบว่าทัศนคติความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อวิเคราะห์รายด้านของทัศนคติด้านความสำเร็จของงาน คือ การประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนทัศนคติความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ ปัญหาและอุปสรรคจากงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก			
							$\bar{x}$	SD	แปลผล
n = 109									
1 ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา									
มาก	น้อย	6	67	18	14	4	3 52	919	ดี
		(5 5%)	(61 5%)	(16 5%)	(12 8%)	(3 7%)			
2 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน									
ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	11	73	13	12	0	3 76	781	ดี
		(10 1%)	(67%)	(11 9%)	(11%)				
3 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ									
ไว้วางใจ	ไม่ไว้วางใจ	22	69	6	9	3	3 90	912	ดี
		(20 2%)	(63 3%)	(5 5%)	(8 3%)	(2 8%)			
4 ในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือเทียบเท่าคนอื่น ๆ									
เท่าเทียม	ไม่เท่าเทียม	16	49	28	10	6	3 54	1 032	ดี
		(14 7%)	(45%)	(25 7%)	(9 2%)	(5 5%)			
รวม							3 68	685	ดี

จากตาราง 11 แสดงทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน พบว่าทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 68 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน คือ ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ และในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 52 3 76 3 90 3 54 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติในการทำงานด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก	$\bar{x}$	SD	แปลผล
n = 109									
1 บริษัทสนับสนุนในการหาความรู้เพิ่มเติม									
มีการ สนับสนุน	ขาดการ สนับสนุน	10 (9.2%)	24 (22%)	23 (21.1%)	39 (35.8%)	13 (11.9%)	2.81	1.182	ไม่แน่ใจ
2 งานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้า									
มาก	น้อย	6 (5.5%)	32 (29.4%)	20 (18.3%)	36 (33%)	15 (13.8%)	2.80	1.169	ไม่แน่ใจ
3 โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่									
มาก	น้อย	18 (16.5%)	40 (36.7%)	18 (16.5%)	23 (21.1%)	10 (9.2%)	3.30	1.236	ไม่แน่ใจ
4 การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเวลาและโอกาส									
เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	12 (11%)	32 (29.4%)	14 (12.8%)	35 (32.1%)	16 (14.7%)	2.90	1.283	ไม่แน่ใจ
รวม							2.95	1.04	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 12 แสดงทัศนคติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อ คือ บริษัทสนับสนุน ในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม งานในตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสนก้าวหน้า โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเวลาและโอกาส อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 2.80 3.30 และ 2.90 ตามลำดับ

3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน

ด้านการขาดงาน		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี			
							อย่างมาก		
							$\bar{x}$	S D	แปลผล
							n = 109		
1 การขาดงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น									
ไม่เคย	เคย	40	59	5	5	0	4 23	741	ดีมาก
		(36 7%)	(54 1%)	(4 6%)	(4 6%)				
2 ใช้จำนวนวันลาและขาดงานตามที่กำหนดให้									
น้อยกว่า	เกินที่	63	34	7	5	0	4 42	808	ดีมาก
กำหนด	กำหนด	(57 8%)	(31 2%)	(6 4%)	(4 6%)				
รวม							4 32	698	ดีมาก

จากตาราง 13 แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4 32 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้จำนวนวันลาตามที่องค์กรกำหนดให้ ด้านการขาดงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 23 4 42 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการออกจากงาน

ด้านการออกจากงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก			
						$\bar{x}$	SD	แปลผล
n = 109								
1 มีความคิดที่จะหางานใหม่	24	31	11	26	17	3 17	1 420	ไม่แน่ใจ
ไม่เคย	เคย (22%)	(28 4%)	(10 1%)	(23 9%)	(15 6%)			

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการออกจากงาน		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก			
							$\bar{x}$	SD	แปลผล
							n = 109		
2 มีความคิดจะลาออกจากงาน									
ไม่เคย	เคย	9	34	17	37	12	2.92	1.195	ไม่แน่ใจ
		(8.3%)	(31.2%)	(15.6%)	(33.9%)	(11%)			
รวม							3.04	1.22	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 14 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการออกจากงาน พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรม คือ ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะออกจากงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 2.92 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านเพิ่มผลผลิต

ด้านการเพิ่มผลผลิต		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก			
							$\bar{x}$	S D	แปลผล
							n = 109		
1 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น									
น้อยกว่า	มากกว่า	43	37	6	23		3.92	1.140	ดี
		(39.4%)	(33.9%)	(5.5%)	(21.1%)				
2 ผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปัจจุบัน									
ดีขึ้น	ลดลง	0	69	10	30		3.36	.887	ไม่แน่ใจ
		(0%)	(63.3%)	(9.2%)	(27.5%)				
3 ผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย									
บรรลุ	ไม่บรรลุ	6	65	11	24	3	3.43	.985	ดี
เป้าหมาย	เป้าหมาย	(5.5%)	(59.6%)	(10.1%)	(22%)	(2.8%)			
รวม							3.56	.760	ดี

จากตาราง 15 แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.43 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

4 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน ปรากฏผลตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจโดยรวมการทำงานของพนักงาน

ด้านความพึงพอใจโดยรวม		ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่างมาก			
							$\bar{x}$	SD	แปลผล
							n = 109		
1	ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานภายในบริษัท								
พอใจ	ไม่พอใจ	16	57	3	32	1	3.50	1.094	ดี
อย่างมาก	อย่างมาก	(14.7%)	(52.3%)	(2.8%)	(29.4%)	(.9%)			

ตาราง 16 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการทำงานภายในบริษัท อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตามตัวแปรดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์การกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S D	t	p-value
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	4.24	693	197	.844
	หญิง	4.22	783		
2 ใช้วันลาและขาดงานตามท้องที่การกำหนด	ชาย	4.45	647	324	.746
	หญิง	4.40	924		
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ชาย	3.14	1.443	-2.08	.836
	หญิง	3.20	1.412		
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ชาย	2.73	1.169	-1.450	.150
	หญิง	3.07	1.205		
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ชาย	3.69	1.194	1.872	.064
	หญิง	4.10	1.069		
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ชาย	3.10	.984	-2.728**	.008
	หญิง	3.57	.745		
7 ผลลัพธ์การทำงาน เทียบกับเป้าหมาย	ชาย	3.18	1.074	-2.372*	.020
	หญิง	3.63	.863		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน และการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ค่า p เท่ากับ 844 746 836 150 064 ซึ่งมากกว่า 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน และการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 008 ซึ่งน้อยกว่า 01 และ ค่า p เท่ากับ 020 ซึ่งน้อยกว่า 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และ 05 ตามลำดับ โดยเพศหญิงมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้าน ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายสูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

- H_0 อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 H_1 อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F -Prob น้อยกว่า 05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	8 093	2 023	4 112**	004
	ภายในกลุ่ม	104	51 173	492		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	4	3 511	878	1 361	253
	ภายในกลุ่ม	104	67 076	645		
	รวม	108	70 587			
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	4	8 945	2 236	1 114	354
	ภายในกลุ่ม	104	208 743	2 007		
	รวม	108	217 688			
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5 018	1 254	874	482
	ภายในกลุ่ม	104	149 239	1 435		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	4	19 913	4 978	4 302**	003
	ภายในกลุ่ม	104	120 344	1 157		
	รวม	108	140 257			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	4	4 654	1 164	1 505	206
	ภายในกลุ่ม	104	80 392	773		
	รวม	108	85 046			
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4	6 901	1 725	1 834	128
	ภายในกลุ่ม	104	97 833	941		
	รวม	109	104 734			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตาม อายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานในด้านการใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะ
หางานใหม่ การลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปัจจุบัน ผลลัพธ์การทำงานเมื่อ
เทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 253 354 482 206 128 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 05 นั่น
คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติ
กรรมในการปฏิบัติงานในด้านการใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออก
จากงาน ผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปัจจุบัน ผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ไม่
แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และการ
มาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า p เท่ากับ 004 003 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคล
อื่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ดังนั้น จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไป
เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี ทดสอบ LSD Least Significant Difference เพื่อหาว่าค่า
เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับ
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

อายุ	23 - 28 ปี	29 - 34 ปี	35 -40 ปี	41 - 46 ปี	46 ปี ขึ้นไป
$\bar{x}$	4 33	4 02	4 57	4 00	5 00
23 - 28 ปี	4 33	32 (125)	- 24 (291)	33 (302)	- 67 (136)
29 - 34 ปี	4 02		- 55** (001)	02 (949)	- 98* (020)
35-40ปี	4 57			57 (057)	- 43 (317)
41 - 46 ปี	4 00				-1 00* (041)
46 ปี ขึ้นไป	5 00				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 29 - 34 ปี กับ 35 - 40 ปี พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 001 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 02 ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 57 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 55

พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 020 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 02 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 00 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 98

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-46 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 041 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-46 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-46 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 00 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 00 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-46 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 100

**ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับ
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น**

อายุ	23 - 28 ปี	29 - 34 ปี	35 - 40 ปี	41 - 46 ปี	46 ปี ขึ้นไป
$\bar{x}$	4 07	3 63	4 57	3 71	3 00
23 - 28 ปี	4 07	44 (161)	- 50 (146)	35 (476)	1 07 (120)
29 - 34 ปี	3 63		- 94** (000)	- 09 (836)	63 (329)
35 - 40 ปี	4 57			86 (062)	1 57* (018)
41 - 46 ปี	3 71				71 (338)
46 ปี ขึ้นไป	3 00				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 20 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี กับอายุ 35-40 ปี พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 63 ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 57 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 29-34 ปี มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 94

พนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 018 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 57 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 00 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1 57

สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงาน เทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตาม สถานภาพสมรส

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	519	260	468	627
	ภายในกลุ่ม	106	58 747	554		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2	605	302	458	634
	ภายในกลุ่ม	106	69 982	660		
	รวม	108	70 587			
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	3 283	1 642	812	447
	ภายในกลุ่ม	106	214 405	2 023		
	รวม	108	217 688			

ตาราง 21 (ต่อ)

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1 638	819	569	568
	ภายในกลุ่ม	106	152 619	1 440		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	4 282	2 141	1 669	193
	ภายในกลุ่ม	106	135 974	1 283		
	รวม	108	140 257			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1 141	571	721	489
	ภายในกลุ่ม	106	83 905	792		
	รวม	108	85 046			
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	880	440	449	640
	ภายในกลุ่ม	106	103 854	980		
	รวม	108	104 734			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรส กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่า P เท่ากับ 627 634 447 568 193 489 และ 640 ซึ่งมากกว่า 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	070	035	063	939
	ภายในกลุ่ม	106	59 196	558		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2	140	070	106	900
	ภายในกลุ่ม	106	70 447	665		
	รวม	108	70 587			
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	618	309	151	860
	ภายในกลุ่ม	106	217 070	2 048		
	รวม	108	217 688			

ตาราง 22 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2 520	1 260	880	418
	ภายในกลุ่ม	106	151 737	1 431		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	2 175	1 088	835	437
	ภายในกลุ่ม	106	138 081	1 303		
	รวม	108	140 257			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	352	176	220	803
	ภายในกลุ่ม	106	84 694	799		
	รวม	108	85 046			
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	663	332	338	714
	ภายในกลุ่ม	106	104 071	982		
	รวม	108	104 734			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 939 900 860 418 437 803 และ 714 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 15 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

- H₀

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- H₁

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดัง ตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	1 399	466	846	472
	ภายในกลุ่ม	105	57 867	551		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	3	2 411	804	1 238	300
	ภายในกลุ่ม	105	68 176	649		
	รวม	108	70 587			

ตาราง 23 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	3	9 307	3 102	1 563	203
	ภายในกลุ่ม	105	208 381	1 985		
	รวม	108	217 688			
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4 443	1 481	1 038	379
	ภายในกลุ่ม	105	149 814	1 427		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	3	14 274	4 758	3 966*	010
	ภายในกลุ่ม	105	125 983	1 200		
	รวม	108	140 257			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1 303	434	545	653
	ภายในกลุ่ม	105	83 743	798		
	รวม	108	85 046			
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	798	266	269	848
	ภายในกลุ่ม	105	103 936	990		
	รวม	108	104 734			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 472 300 203 379 653 848 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า p เท่ากับ 010

ซึ่งน้อยกว่า 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการมาทำงานสายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ดังนั้น จึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี ทดสอบ LSD Least Significant Difference เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร	1 - 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
$\bar{x}$	3 54	3 68	4 21	4 43
1 - 3 ปี	3 54	- 14 (634)	- 67* (017)	- 89** (004)
4 - 6 ปี	3 68		- 53 (079)	- 75* (023)
7 - 9 ปี	4 21			- 21 (499)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	4 43			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 24 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 7-9 ปี พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 017 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 7-9 ปี กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 54 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 7-9 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 21 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 7-9 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 67

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 004 ซึ่งน้อยกว่า 01

หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-3 ปี มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 89

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4-6 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4-6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4-6 ปี มีมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 75

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

- H_0 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
- H_1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการ
ขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่
จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับ
เป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	347	173	312	733
	ภายในกลุ่ม	106	58 919	556		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่ องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2	2 109	1 054	1 632	200
	ภายในกลุ่ม	106	68 478	646		
	รวม	108	70 587			
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	2	4 866	2 433	1 212	302
	ภายในกลุ่ม	106	212 822	2 008		
	รวม	108	217 688			
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2 481	1 240	866	423
	ภายในกลุ่ม	106	151 776	1 432		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	2	20 591	10 296	9 120**	000
	ภายในกลุ่ม	106	119 665	1 129		
	รวม	108	140 257			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2	872	436	549	579
	ภายในกลุ่ม	106	84 174	794		
	รวม	108	85 046			

ตาราง 25 (ต่อ)

พฤติกรรมปฏิบัติงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1 194	597	611	545
	ภายในกลุ่ม	106	103 540	977		
	รวม	108	104 734			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กร กำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 733 200 302 423 579 545 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า ตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น มีค่า p เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า ตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการมาทำงานสายแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย

ตำแหน่งงาน	ระดับผู้ประสานงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับพนักงานปฏิบัติการ
	$\bar{x}$ 2 60	3 84	4 12
ระดับผู้ประสานงาน	2 60	-1 24** (002)	-1 52** (000)
ระดับหัวหน้างาน	3 84		- 28 (254)
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	4 12		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 26 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน กับตำแหน่งหัวหน้างาน พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 002 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่ตำแหน่งหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 60 ส่วนพนักงานระดับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 84 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1 24

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน กับพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับปฏิบัติการ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 60 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 12 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1 52

สมมติฐานที่ 17 เงินเดือน พนักงานที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เงินเดือน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้จำนวนวันลาตามองค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำแนกตาม เงินเดือน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
1 การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5	4 474	895	1 682	146
	ภายในกลุ่ม	103	54 792	532		
	รวม	108	59 266			
2 ใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	5	5 460	1 092	1 727	135
	ภายในกลุ่ม	103	65 128	632		
	รวม	108	70 588			
3 ความคิดที่จะหางานใหม่	ระหว่างกลุ่ม	5	12 974	2 595	1 306	267
	ภายในกลุ่ม	103	204 714	1 988		
	รวม	108	217 688			
4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	11 829	2 366	1 711	139
	ภายในกลุ่ม	103	142 428	1 383		
	รวม	108	154 257			
5 การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	5	37 748	7 550	7 586**	000
	ภายในกลุ่ม	103	102 508	995		
	รวม	108	140 256			
6 ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	5	7 302	1 460	1 935	095
	ภายในกลุ่ม	103	77 744	755		
	รวม	108	85 046			
7 ผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	5	15 010	3 002	3 446**	006
	ภายในกลุ่ม	103	89 724	871		
	รวม	108	104 734			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เงินเดือน พบว่า พฤติกรรมการทำงาน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน และผลการปฏิบัติในปัจจุบัน มีค่า p เท่ากับ 146 135 267 139 095 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการ

ปฏิบัติงานในด้าน การขาดงาน การใช้วันลาที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน และผลการปฏิบัติในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย มีค่า p เท่ากับ 000 006 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการมาทำงานสาย และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่เงินเดือนแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคล

เงินเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12 000	12 001-24 000	24 001-36 000	36 001-48 000	48 001- 60 000	มากกว่า 60 001 ขึ้นไป
$\bar{x}$	4 50	4 46	3 88	3 06	3 00	2 00
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท		04 (930)	63 (155)	1 44** (003)	1 50* (015)	2 50** (003)
12,001 - 24,000 บาท			58* (010)	1 40** (000)	1 46** (003)	2 46** (001)
24,001 - 36,000 บาท				82** (006)	88 (067)	1 88* (011)
36,001 - 48,000 บาท					06 (908)	1 06 (159)
48,001 - 60,000 บาท						1 00
มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป						(234)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 28 พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท พบว่า ค่า Sig เท่ากับ 003 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 50 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 06 แสดงว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1 44

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ 011 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป แตกต่างเป็นรายคู่ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 แสดงว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่เงินเดือนแตกต่างกัน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงาน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

เงินเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000	12,001-24,000	24,001-36,000	36,001-48,000	48,001- 60,000	มากกว่า 60,001 ขึ้นไป
$\bar{X}$	4.00	3.79	3.20	2.88	3.40	4.00
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท		21 (.617)	80 (.053)	112* (.013)	60 (.291)	00 (1.00)
12,001 - 24,000 บาท			59** (.006)	91** (.001)	39 (.375)	-21 (.762)
24,001 - 36,000 บาท				32 (.243)	-20 (.652)	-80 (.240)
36,001 - 48,000 บาท					-52 (.278)	-112 (.112)
48,001 - 60,000 บาท						-60 (.444)
มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 29 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ 013 ซึ่งน้อยกว่า 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 แสดงว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001- 48,000

บาท มีพฤติกรรมในการปฏิบัติด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1 12

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ 006 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001- 36,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 79 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 20 แสดงว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 24,001-36,000 บาท มีพฤติกรรมในการปฏิบัติด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 59

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ 001 ซึ่งน้อยกว่า 01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 79 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 88 แสดงว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 36,001 - 48,000 บาท มีพฤติกรรมในการปฏิบัติด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 12,001-24,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 91

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2 1

H_0 ทักษะคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน

H_1 ทักษะคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน กับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านขาดงาน		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่	055	107	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน กับพบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 107 ซึ่งมากกว่า 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการขาดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 055

สมมติฐานข้อที่ 2 2 ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการออกจากงาน

H₀ ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

H₁ ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการลาออก		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงาน	320**	001	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

ทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 001 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 320 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือ ทัศนคติในด้านสถานที่ที่ได้แก่ พื้นที่ในที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในห้องประชุมมีการจัด โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อากาศภายในห้องที่ทำงาน และการบริการด้านที่จอดรถภายในอาคารสำนักงานทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมการลาออกจากงาน นั่นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านสถานที่ทำงานในทางที่ดีก็มีผลต่อความถี่ในการลาออกจากงานลดน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 23 ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงาน	029	768	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 768 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในการเพิ่มผลผลิต โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 029 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในการขาดงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในการขาดงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในการขาดงาน

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	062	093	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการขาดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.62 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการลาออกจากงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน

พฤติกรรมปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน			ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	584**	000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว เดียวกันและมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการลาออกจากงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.584 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ทศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศภายในหน่วยงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพฤติกรรมการลาออกจากงาน นั้นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็จะมีผลทำให้ความถี่ในการลาออกจากงานน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ทศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_0 ทศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 ทศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	085	380	ไม่สัมพันธ์กัน

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 085 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2 7 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงาน

H_0 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

H_1 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทักษะการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	007	944	ไม่สัมพันธ์กัน

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 944 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการขาดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 007 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 2 8 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการลาออกจากงาน

H_0 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

H_1 ทักษะการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	405**	000	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการลาออกจากงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 405 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งได้แก่ การประสบความสำเร็จกับงานที่ทําปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคจากงานที่ทําในปัจจุบัน มีผลต่อพฤติกรรมการลาออกจากงาน นั้นหมายความว่า ถ้าพนักงานมีทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงานคือประสบความสำเร็จในงาน ย่อมจะส่งผลให้ความถี่ในการลาออกลดน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 29 ทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของงาน	381**	000	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 381 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ทัศนคติในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งได้แก่ การประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรคจากงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มีผลต่อพฤติกรรมการเพิ่มผลผลิต หมายความว่า ถ้าพนักงานประสบความสำเร็จกับงานที่ท่านทำ ย่อมจะส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 10 ทัศนคติการทำงานด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานด้านได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	243*	011	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการขาดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 243 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชาในด้านดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านการขาดงานลดน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 2.11 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านการลาออกจากงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน

พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน			ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	585**	000	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน พบว่าค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการลาออกจากงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 585 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีทัศนคติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมหรือความถี่ในการลาออกจากงานลดลง

สมมติฐานข้อที่ 2 12 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_0 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับ
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	296**	002	มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 296 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีทัศนคติในการได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจทำให้มีผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 13 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการขาดงาน

**ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาด
งาน**

ตัวแปร	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	246**	010	มีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการขาดงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 246 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในทางที่ดีว่างานในตำแหน่งที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า ย่อมจะส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานมีความถี่ลดน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 2 14 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการลาออกจากงาน

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน

**ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลา
ออกจากงาน**

พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน			ทิศทางและระดับ
ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ความสัมพันธ์
ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	699**	000	มีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกันและมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการลาออกจากงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 699 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง หมายความว่า พนักงานมีทัศนคติในทางที่ดีว่างานในตำแหน่งที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าสูง ย่อมจะส่งผลให้พฤติกรรมในการลาออกจากงานมีความถี่ลดน้อยลง

สมมติฐานข้อที่ 2.15 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_0 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

H_1 ทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	047	127	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 127 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 047 แสดงว่าทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก การขาดงาน การออกจากงาน และการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยวัดจาก การขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าน้อยกว่า 05 ผลการทดสอบสมมติฐานในแต่ละด้านแสดงดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

- H_0 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม
- H_1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
- ด้านการขาดงาน	371**	000 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 371 แสดงว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการขาดงานมีความถี่ลดน้อยลง

สมมติฐานที่ 3.2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

H_1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
- ด้านการลาออกจากงาน	514**	000

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
กันและมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 514 แสดงว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการลาออกจากงาน มีความถี่ลดน้อยลง

สมมติฐานที่ 33 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

H_1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)
- ด้านการเพิ่มผลผลิต	442**	000

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า 01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 442 แสดงว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมายสมมติฐานและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ของ บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย ซึ่งในบทนี้จะแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังนี้

- ความมุ่งหมายของงานวิจัย
- สมมติฐานในการวิจัย
- วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า
- การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล
- ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1 เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน

2 เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด

3 เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2 ทัศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยวัดในด้าน การขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

- การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เป็นพนักงานบริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 119 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ปี 2547 จำนวน 109 คน ขั้นที่ 1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งบุคลากรของ บริษัท คูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย ออกเป็น 2 ระดับ คือ บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 38 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 81 คน และสุ่มตัวอย่างตามระดับดังกล่าวแบบ (Proportional Sampling) ดังรายละเอียด ตามตารางที่ 1

ระดับงาน	บุคลากรทั้งหมด	บุคลากรที่เป็นตัวอย่าง
ระดับผู้บังคับบัญชา	38 คน	35 คน
ระดับปฏิบัติการ	81 คน	74 คน
รวม	119 คน	109 คน

ขั้นที่ 2 การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเลือกตัวอย่างจากแต่ละระดับตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1 เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศอายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 22 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อวัดระดับทัศนคติในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ เป็นการวัดทัศนคติแบบ Semantic Differential Scale เพื่อเป็นการวัดระดับพฤติกรรมในการทำงานเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีคำถาม ทั้งหมด 1 ข้อ

2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรวม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์รายด้านดังนี้ ด้านสถานที่ทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 8365 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่ากับ 8773 ด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 7073 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 6897 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากับ 8852 ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 6202

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากพนักงานของบริษัท กูเวต บีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ทั้งหมดจำนวน 109 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน

การจัดกระทำข้อมูล

- 1 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2 ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Window Version 11 5 (Statistical Package for Social Sciences)
- 3 การวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำดังนี้

3 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard)

3 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ใช้การทดสอบด้วยค่า t-test แบบ independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กันพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมในการ

ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ทักษะหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 29-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 51 4 อายุ 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 7 อายุ 23-28 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 8 รองลงมาคือ อายุ 41-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 6 4 และ อายุตั้งแต่ 46ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2 8 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 52 3 รองลงมาคือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 42 2 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5 5 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75 2 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14 7 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10 1 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับองค์กร 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 32 1 รองลงมาคือทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 7 รองลงมาคือ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 9 และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19 3 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 67 9 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 22 9 และระดับผู้ประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 9 2 ตามลำดับ ด้านอัตราเงินเดือนของพนักงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 24,001-36,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36 7 รองลงมาคือ 12,001-24,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35 8 อัตราเงินเดือน 36,001-48,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15 6 อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5 5 อัตราเงินเดือน 48,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 6 และอัตราเงินเดือน มากกว่า 60,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1 8 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทักษะด้านสถานที่ทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 32 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติด้านสถานที่ทำงาน ในระดับดี คือ เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อากาศภายในห้องทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 63 3 69 3 68 ตามลำดับส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับไม่แน่ใจ คือ พื้นที่ในที่ทำงาน ห้องประชุมมี

อุปกรณ์อำนวยความสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 39 2 98 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานในระดับไม่ดี คือ ที่จอดรถภายในอาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 60

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 86 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในหน่วยงาน ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 06 3 82 3 87 3 75 3 86 3 84 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติในด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 44 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน ของทัศนคติด้านความสำเร็จของงาน คือ การประสบความสำเร็จกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 60 ส่วนทัศนคติความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ ปัญหาและอุปสรรคจากงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 30

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 68 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน คือ ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำ และในหน่วยงานให้การยอมรับนับถือเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 52 3 76 3 90 3 54 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาข้อมูลทัศนคติในการทำงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวม ทัศนคติอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 95 เมื่อ

วิเคราะห์รายชื่อ คือ บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม งานในตำแหน่งที่ปฏิบัติมี โอกาสก้าวหน้า โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ และการเลื่อน ตำแหน่งเป็นไปตามเวลาและโอกาส อยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 81 2 80 3 30 และ 2 90 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการขาดงาน

จากจากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4 32 เมื่อวิเคราะห์ รายชื่อของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้จำนวนวันลาตามที่องค์กรกำหนดให้ ด้าน การขาดงานเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 23 4 42 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการลาออก

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 04 เมื่อวิเคราะห์ รายชื่อของพฤติกรรม คือ ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะออกจากงาน อยู่ในระดับไม่แน่ ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3 17 และ 2 92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานด้านเพิ่มผลผลิต

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมในด้านการ เพิ่มผลผลิต พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 56 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 92 3 43 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อยู่ใน ระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 36

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจ โดยรวมของพนักงานในการทำงานภายในบริษัท อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 50

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

คิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 17 พนักงานที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน และผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติในการทำงานกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย พบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 ทศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ทศนคติในการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 320 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ทศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 ทศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.5 ทศนคติการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน

มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 13 ทศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การขาดงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 246 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 14 ทศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 699 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 15 ทศนคติการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้าน การเพิ่มผลผลิต พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยวัดในด้าน การขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา พฤติกรรมการทำงานในด้านด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น การใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน การมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย พบว่า

สมมติฐานที่ 3 1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 371 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 514 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 442 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1 การศึกษาพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีหัวข้อที่สามารถนำมาอภิปรายผลของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้าน การขาดงาน การใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนด ความคิดที่จะหางานใหม่ ความคิดที่จะลาออกจากงาน การมาทำงานสาย ผลการปฏิบัติที่ทำในปัจจุบัน และผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมด้านการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี อายุ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี มีผลต่อพฤติกรรมด้านการขาดงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีอายุ 41-46 ปี แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

1.2 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการใช้วันลาตามที่องค์กรกำหนด ไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความคิดที่จะหางานใหม่ ไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความคิดที่จะลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการมาทำงานสาย แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีอายุ 29-34 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุ 35-40 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุ 41-46 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป ตามลำดับ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร 1-3 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร 7-9 ปี และมากกว่า 9 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร 4-6 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร มากกว่า 9 ปีขึ้นไป ด้านตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ประสานงาน แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างาน และพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ ด้านเงินเดือน พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 36,001-48,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 48,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 60,001 ขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือน 12,001-24,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 24,001-36,000 และพนักงานที่มีเงินเดือน 36,001-48,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 48,001-60,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 60,001 ขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือน 24,001-36,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 36,001-48,000 บาท และมากกว่า 60,001 ขึ้นไป ตามลำดับ

16 พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี เพศ แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีเพศชาย มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกับพนักงานเพศหญิง

17 พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มี เพศ เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีเพศชาย มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย แตกต่างกับพนักงานเพศหญิง ทางด้านเงินเดือน พนักงานที่มีเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 36,001-48,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือน 12,001-24,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีเงินเดือน 24,001-36,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 36,001-48,000 บาท ตามลำดับ

2 การศึกษาทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทัศนคติการทำงานในด้าน สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการลาออก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติในด้านสถานที่ทำงานในทางที่ดีก็มีผลต่อความถี่ในการลาออกจากงานลดน้อยลง

ทัศนคติการทำงานในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการลาออก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็จะมีผลทำให้ความถี่ในการลาออกจากงานน้อยลง

ทัศนคติการทำงานในด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการลาออก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติการทำงานในด้านความสำเร็จของงานคือประสบความสำเร็จในงาน ย่อมจะส่งผลให้ความถี่ในการลาออกลดน้อยลง

ทัศนคติการทำงานด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กล่าวคือ ถ้าพนักงานประสบความสำเร็จกับงานที่ทำ ย่อมจะส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ทัศนคติการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาในด้านดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านการขาดงานลดน้อยลง

ทัศนคติการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการลาออก กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมหรือความถี่ในการลาออกจากงานลดน้อยลง

ทัศนคติการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในการได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจทำให้มีผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

ทัศนคติการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในทางที่ดีว่างานในตำแหน่งที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า ย่อมจะส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานมีความถี่ลดน้อยลง

ทัศนคติการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการลาออก กล่าวคือ พนักงานมีทัศนคติในทางที่ดีว่างานในตำแหน่งที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าสูง ย่อมจะส่งผลให้พฤติกรรมในการลาออกจากงานมีความถี่ลดน้อยลง

และพบว่า ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต และทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และด้านการเพิ่มผลผลิต ทัศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน ส่วนทัศนคติการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้าน การเพิ่มผลผลิต

3 การศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม พบว่า **พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน** มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการขาดงานมีความถี่ลดน้อยลง

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการลาออก มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในด้านการลาออกจากงานมีความถี่ลดน้อยลง

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม กล่าวคือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในทางที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมในปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

จากข้อมูลข้างต้น การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ตำแหน่งงาน เงินเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสน จิรพัฒนานนท์ และคณะ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณี บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนทัศนคติในการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีแนวความคิดสนับสนุนที่มาจากแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผลผลิตเพิ่ม มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (แสน จิรพัฒนานนท์ และคณะ 2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า ทัศนคติในการทำงานในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน การออกจากงาน การเพิ่มผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาซท์ คาล (Katz Kahn 1966 362) ที่พบว่าการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่า

1 บริษัทควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการขาดงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบริษัทสามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ ด้วยการปรับนโยบายการบริหารงานด้านเป้าหมายและทิศทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานออกมาให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ทุ่มเทกำลังกายและใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2 แรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน โดยมีระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งองค์กรสามารถเสริมสร้างเพื่อเพิ่มระดับพฤติกรรมให้สูงได้

โดยการจัดและมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่พนักงานบ้าง และต้องเป็นฝ่ายสนับสนุนพนักงานให้ได้แสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งควรให้ความร่วมมือทุกครั้งที่มีพนักงานต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งเมื่อไรก็ตามที่งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จองค์กรก็ควรที่จะมีการชมเชยพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ เกิดกำลังใจและเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

3 ทำให้ทราบถึงทัศนคติในการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออก การขาดงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการต้องสรรหาบุคลากรใหม่

4 ทัศนคติการทำงานด้านสถานที่ทำงานพบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงานในระดับต่ำ ฉะนั้นควรจะจัดการด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน แสงสว่างในห้อง อากาศ รวมทั้งสถานที่จอดรถ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และจะทำให้อัตราการลาออกจากงานของพนักงานลดน้อยลง

5 ทัศนคติการทำงานด้านความสำเร็จของงาน พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับต่ำ ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงาน เพื่อหาทางแก้ไข หรือจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตสูงขึ้นเป็นลำดับ

6 ทัศนคติการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ควรจะปลูกฝังพนักงานให้มีความสามัคคีต่อกัน รวมทั้งในเรื่องการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกจากบริษัทน้อยลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรมีการทำการวิจัยซ้ำ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทุกปี หรือ ทุกๆ 6 เดือน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงาน บริหารงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
- 2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเจาะลึกไปยังด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น
- 3 ควรศึกษาถึงทัศนคติและสิ่งจูงใจทางด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน		
1 1 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 2 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามข้อกำหนดที่กำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 3 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 4 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 5 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 6 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 7 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1 8 อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 9 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 10 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 11 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 12 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 13 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 14 อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 15 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 16 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 17 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 18 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกจากงานอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 19 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 20 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 21 สถานภาพที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 22 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 23 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 24 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 25 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 26 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 27 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 28 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 29 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 30 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 31 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 32 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 33 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 34 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 35 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 36 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านขาดงานเทียบคนอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 37 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 38 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 39 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 40 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 41 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 42 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 43 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงานเทียบกับคนอื่นแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 44 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการใช้วันลาและขาดงานตามที่องค์กรกำหนดแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 45 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะหางานใหม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 46 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 47 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการมาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นแตกต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 48 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลการปฏิบัติงานที่ทำในปัจจุบันแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test
1 49 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านผลลัพธ์การทำงานเทียบกับเป้าหมายแตกต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน	F-test

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2 ทศนคติในการทำงานด้านสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน		
2 1 ทศนคติการทำงานด้าน สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การขาดงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 2 ทศนคติการทำงานด้าน สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 3 ทศนคติการทำงานด้าน สถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 4 ทศนคติการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การขาดงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 5 ทศนคติการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 6 ทศนคติการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 7 ทศนคติการทำงานด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงานด้าน ขาดงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 8 ทศนคติการทำงานด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 9 ทศนคติการทำงานด้าน ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 10 ทศนคติการทำงานด้าน ได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงานด้านขาดงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2 11 ทักษะการทำงานด้าน ได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงานด้าน การลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 12 ทักษะการทำงานด้าน ได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 13 ทักษะการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การขาดงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 14 ทักษะการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2 15 ทักษะการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้าน การขาดงาน การลาออก การเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม		
3 1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการขาดงาน มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3 2 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการลาออก มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3 3 พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2545) การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษณ์ เวชสาร (2542) การวิจัยตลาด กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพฯ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ชุมพล เวสสุบุตร (2535) ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี
วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
- ชูศรี วงศ์รัตน (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ เทพเนรมิต
- แน่นน้อย พงศ์สามารถ (2519) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- นพพร เจริญสุข (2540) ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่มีหัวหน้าที่มีลักษณะผู้นำต่างกัน
กันในหน่วยงานภาคเอกชน กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ไพศาล หวังพานิช (2526) การวัดผลการศึกษา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2542) สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มัลลิกา ดันสอน (2544) การจัดการยุคใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ บริษัท
เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- ราชบัณฑิตยสถาน (2534) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์อักษร
เจริญทัศน์
- ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ หน่วยศึกษานิเทศก์ฝึกหัดครู
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536) หลักการวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ ศึกษาพร
จำกัด
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ บริษัทธีระฟิล์มและ
ไชเท็กซ์ จำกัด
- _____ (2542) องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ กรุงเทพฯ บจก ธีระฟิล์มและไชเท็กซ์

สุพัตรา สุภาพ (2536) *จับใจคน จับใจงาน เล่ม 4 พิมพ์ครั้งที่ 1* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด

เสถียร เหลืองอร่าม (2525) *วิทยาการจัดการ* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์อักษรเพชรเกษม

อำนวย แสงสว่าง (2536) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพฯ บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด

Assael, Henry (1995) *Marketing principles and strategy* New York The Dryden
Press, Inc ,

Bernard, Chester I (1968) *The Functions of The Executives* Massachusetts Harvard
University

Cronbach, Lee Joseph (1971) *Essentials of Psychological Testing* 3rd Edition
New York Haper & Row

Evans, Martin T (1971) "Managing the New Mangers" *Personnel Administration* \
Vol 34, May – June

Gibson , Janes L , John M Ivancevich, and James H Donnelly (1982) *Organizations
Behavior, Structure, Process* Plano, Texas Business Publications

Gilmer, B Von Haller (1966) *Industrial Psychology* 2nd ed New York McGraw-Hill
Book Company

Good, Carter Victor (1973) *Dictionary of Education* 3rd ed New York McGraw-Hill
Book Company

Herzberg, F et al (1959) *The Motivation to Work* New York John Wiley and Sons

Loudon, David L and Bitta, Albert J Dell (1993) *Consumer behavior* 4th ed New York
McGraw-Hill, Inc

Litwin, George H , and Robert A Stringer, Jr (1968) *Motivation and Organizational
Climate* Boston Harvard Graduate School of Business Administration

MacCormick, Ernest J And Tiffin Joseph (1947) *Industrial Psychology* Engle Wood
Cliffs, N J Prentice-Hill Inc

Maslow, A H (1970) *Motivation and Personality* 2nd ed New York Harper and Row,
Inc

Randall, Charles May (1987, July) *Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of
Teacher Education Programs* Dissertation Abstracts International

Robbins, Stephen P (1983) *Organizational Behavior - Concepts, Controversies, and
Applications* Englewood Cliffs, N J Prentic Hall

- Schiffman, Leon G and Kanuk, Leslie Lazar (1997) *Consumer behavior 6th ed* New York Prentice-Hall, Inc
- Steers, R M (1977) *Organization Effectiveness* Santa Monica, California Goodyear Publishing Co
- Triandis Harry C (1971) *Attitude and Attitude change* New York John & Wiley&Sons, Inc
- Yamane , Taro (1967) *Statistics An Introductory Analysis 2nd ed* New York Harper and Row Ac Nielsen (2545)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในองค์กร” ของ บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด

แบบสอบถามนี้ มีความประสงค์เก็บข้อมูลงานวิจัยสำหรับการทำสารนิพนธ์ประกอบการ
ศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(MBA) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒประสานมิตร ภาคพิเศษ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย เรื่อง “ ทักษะคติของพนักงานงาน
ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร” กรณีศึกษา บริษัท คูเวต
ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด จึงขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบ
แบบสอบถามตามความคิดเห็นและตามสภาพความเป็นจริงที่สุด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ใน
การศึกษา โดยจะเสนอผลการวิจัยในลักษณะของผลรวม ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากแบบสอบ
ถามไว้เป็นความลับ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลใดๆ ทั้งต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งสิ้น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะคติในการทำงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 เพศ

() ชาย

() หญิง

2 อายุ

() 23 – 28 ปี

() 29 – 34 ปี

() 35 – 40 ปี

() 41 – 46 ปี

() 46 ปี ขึ้นไป

3 สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส / อยู่ด้วยกัน

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4 ระดับการศึกษา

() ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

() ระดับปริญญาตรี

() ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5 ตำแหน่งงาน

() ระดับผู้ประสานงาน (Co-ordinator) () ระดับหัวหน้างาน (Supervisor)

() ระดับพนักงานปฏิบัติการ (Staff)

6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท

() 1 – 3 ปี

() 4 – 6 ปี

() 7 – 9 ปี

() มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป

7 เงินเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท

() 12,001 - 24,000 บาท

() 24,001 - 36,000 บาท

() 36,001 - 48,000 บาท

() 48,001 - 60,000 บาท

() มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ทักษะคิดในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ด้านสถานที่ทำงาน

1 พื้นที่ในทำงานของท่าน

กว้างขวาง $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ แคบ

2 เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานที่ท่านใช้ในการทำงาน

ทันสมัย $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ ล้าสมัย

3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

แสงสว่าง $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ แสงสว่าง
เพียงพอ ไม่เพียงพอ

4 ในห้องประชุมมีการจัด โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ไมโครโฟน เครื่องฉายสไลด์

เพียงพอ $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ ไม่เพียงพอ

5 อากาศภายในห้องที่ท่านทำงานของท่าน

เย็นสบาย $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ ร้อนอบอ้าว

6 การบริการด้านที่จอดรถภายในอาคารสำนักงานของท่าน

มีเพียงพอ $\frac{\quad}{5}$ $\frac{\quad}{4}$ $\frac{\quad}{3}$ $\frac{\quad}{2}$ $\frac{\quad}{1}$ ไม่เพียงพอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ดี _____ : _____ : _____ . _____ : _____ ไม่ดี
5 4 3 2 1

8 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

มาก _____ : _____ . _____ : _____ น้อย
5 4 3 2 1

9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ดี _____ . _____ . _____ : _____ ไม่ดี
5 4 3 2 1

10 ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

ตลอดเวลา _____ : _____ . _____ . _____ . _____ ไม่เคยได้
5 4 3 2 1 รับคำแนะนำ

11 บรรยากาศภายในหน่วยงานของท่าน

มีความเป็นกันเอง _____ . _____ . _____ . _____ : _____ เป็นทางการ
5 4 3 2 1

12 การให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานของท่านในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

ให้ความร่วมมือ _____ : _____ : _____ . _____ . _____ ไม่ให้ความร่วมมือ
5 4 3 2 1

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

19 บริษัทสนับสนุนในด้านการหาความรู้เพิ่มเติม ให้อ่านได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ

มีการสนับสนุน _____ : _____ : _____ : _____ ขาดการ
5 4 3 2 1 สนับสนุน

20 งานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสก้าวหน้า

มาก _____ : _____ : _____ : _____ น้อย
5 4 3 2 1

21 โอกาสที่ท่านจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

มาก _____ : _____ : _____ : _____ น้อย
5 4 3 2 1

22 การเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามเวลาและโอกาส

เหมาะสม _____ : _____ : _____ : _____ ไม่เหมาะสม
5 4 3 2 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

คำชี้แจง คำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1 การขาดงานของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

ไม่เคย _____ : _____ : _____ : _____ : _____ เคย
5 4 3 2 1

2 ท่านใช้จำนวนวันในการลางานและขาดงานตามวันที่องค์กรกำหนดให้

น้อยกว่า _____ : _____ : _____ : _____ : _____ เกินที่
ที่กำหนด 5 4 3 2 1 กำหนด

3 ท่านมีความคิดที่จะหางานใหม่

ไม่เคย _____ : _____ : _____ : _____ : _____ เคย
5 4 3 2 1

4 ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

ไม่เคย _____ : _____ : _____ : _____ : _____ เคย
5 4 3 2 1

5 การมาทำงานสายของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

น้อยกว่า _____ : _____ : _____ : _____ : _____ มากกว่า
5 4 3 2 1

6 ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ทำในปัจจุบัน

ดีขึ้น _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ลดลง
5 4 3 2 1

7 ผลลัพธ์การทำงาน เทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่

บรรลุ _____ : _____ : _____ : _____ : _____ ไม่บรรลุ
เป้าหมาย 5 4 3 2 1 เป้าหมาย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง คำถามมีทั้งหมด 1 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1 ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานภายในบริษัทของท่าน

พอใจ _____ : _____ : _____ : _____ ไม่พอใจ
 อย่างมาก 5 4 3 2 1 อย่างมาก

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยทดสอบหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach โดยการทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวน 40 ราย ทดสอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่วัดทัศนคติของพนักงาน บริษัทคูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 22 ข้อ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ จากการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 22 ข้อ แสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ด้านทัศนคติ

RELIABILITY	Mean	Std Dev	Cases
ANALYSIS SCALE (ALPHA)			
ข้อที่			
1	3 2750	1 1091	40
2	3 4750	3 4750	40
3	3 7500	8697	40
4	2 9750	1 1873	40
5	3 6750	9443	40
6	2 5750	1 3183	40
Reliability Coefficients			
N of Cases = 40		N of Items = 6	
Alpha = .8365			
7	4 1250	7906	40
8	3 8000	7910	40
9	3 9000	8102	40
10	3 8250	8439	40
11	3 8500	9753	40
12	3 8750	8530	40
Reliability Coefficients			
N of Cases = 40		N of Items = 6	
Alpha = .8773			

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (ต่อ)

RELIABILITY ANALYSIS SCALE (ALPHA) ข้อที่	Mean	Std Dev	Cases
13	3 6000	8712	40
14	3 2500	1 0561	40

Reliability Coefficients

N of Cases = 40 N of Items = 2

Alpha = .7073

15	3 5500	7828	40
16	3 7750	6597	40
17	3 9750	7675	40
18	3 5750	9578	40

Reliability Coefficients

N of Cases = 40 N of Items = 4

Alpha = .6897

19	3 0500	1 1082	40
20	2 9500	1 0849	40
21	3 4500	1 0849	40
22	3 0500	1 1756	40

Reliability Coefficients

N of Cases = 40 N of Items = 4

Alpha = .8852

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

RELIABILITY	Mean	Std Dev	Cases
ANALYSIS SCALE (ALPHA)			
ข้อที่			
1	4 2250	6975	40
2	4 4750	7157	40
3	3 3000	1 2649	40
4	3 0250	1 1206	40
5	4 0000	1 1094	40
6	3 4250	84393	40
7	3 5250	90558	40

Reliability Coefficients

N of Cases = 40 N of Items = 7

Alpha = 6202

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/๙๙๔๙

วันที่ ๒๙ กันยายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ของ บริษัท กูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภिरัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้ช่วยชาญตรวจแบบสอบถามทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ของ บริษัท กูเวต ปีโตรเลียม ประเทศไทย จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้ช่วยชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

1 รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2 รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	31 ธันวาคม 2514
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	71/4 หมู่ 18 หมู่บ้านศุภาลัย เลค 2 แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี จังหวัดกรุงเทพฯ 10520
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	Compensation Assistant
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด 191 อาคาร CTI Tower ชั้น 21 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย จังหวัด กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2538	ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ