

พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
นางสาว มนฤดี กฤษเกียรติกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.31422

ม158พ

ณ3

พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

บทคัดย่อ

ของ

นางสาว มนฤดี กฤษเจริญไกร

23 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2547

h 251635

มนฤดี กฤษกรียงไกร. (2547). พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานใน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจ และ พฤติกรรมการทำงานในด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ 3 ด้าน อันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยสรุปผลในพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านดังนี้

1.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในระดับมาก ได้แก่ การมีความรับผิดชอบในงานสูง การเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อน การทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ความชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในระดับปานกลาง ได้แก่ การไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในระดับน้อย ได้แก่ มักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ และ เพื่อนร่วมงานอิจฉา

1.2 พฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญพฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในระดับปานกลาง อันได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาส

ก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การรู้สึก
ท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน และ การไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในระดับ
มาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

1.3 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญพฤติกรรม
การทำงานด้านการบริหารงานโดยรวมในระดับมาก โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหาร
งานในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ มักจะวางแผน
ก่อนการทำงานเสมอ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเสมอ นอกจากนี้พฤติกรรม
การทำงานด้านการบริหารงานในระดับปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่มและพัฒนา
ตนเองเสมอ และบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน
หัวหน้างานจะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด และ ในหน่วยงานยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น
ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในระดับน้อย ได้แก่ การมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอ
แม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน และ หัวหน้างานคิดว่ามักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ

2. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีผล
มาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ
และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจโดยรวมของ
บุคลากรอยู่ในระดับพอใจมาก โดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

3. จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล
เทคโนโลยี จำกัด มีดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ
และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของ
บุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจ
โดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด มีดังนี้

4.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความ
พึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

4.2 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม
ของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดย
รวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**WORKING BEHAVIOR EFFECTING THE TOTAL SATISFACTION OF
EMPLOYEES IN ELECTROCHEMICAL TECHNOLOGY CO.,LTD.**

AN ABSTRACT

BY

MISS MONRUEDEE KRITKRIENGKRAI

**Present in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University**

May 2004

Monruedee Kritkriengkrai. (2004). *Working Behavior Effecting the Total Satisfaction of Employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University
Advisor : Associate Professor. Supada Sirikudta.

The purpose of this research was to study Working Behavior effecting to the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. and to compare people's satisfaction, classified by sex, age, marital status, education levels, working periods, and income of the sample group, and to analyze correlation of working behavior in 3 aspects; working behavior to the success, working behavior to the motivation and working behavior to the management of the sample group compare with the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd.

The sample of this research was 70 employees who working in Electrochemical Technology Co.,Ltd. A questionnaire was constructed and used as a tool to collect data. Statistical tools used to analyze the data were percentage, mean and standard deviation. Independent sample t-test was used to perform differences analysis. Pearson's Correlation was used for relationship analysis. SPSS (Statistic Package for Social Sciences) for Window version 11 was used to analyze statistical data.

The research results were

1. It was found that there were working behavior in 3 aspects; working behavior to the success, working behavior to the motivation and working behavior to the management, the sample group give high level score in total working behavior which as follows;

- 1.1 Working behavior to the success was found that the sample group gives high level score in total working behavior to the success which composed of high responsibility, beloved with colleague and supervisor, on time assignment in work, good cooperation from colleague in company, capability in solving fore-faced problems and good cooperation in team working. While working behavior to the success was found in moderate level composed of non-authorization to command. In addition, working behavior to the success was found in low level composed of the unsatisfactory in work assignment from supervisor and got envious from colleague.

- 1.2 Working behavior to the motivation was found that the sample group gives moderate level score in total working behavior to the motivation which composed of chance to develop in knowledge & capability, having the chance to be promoted in a higher level, having accepted and praiseworthy from the colleague, upset in work promotion, no

chance in career growth and unsatisfied with the fringe benefits. Furthermore, working behavior to the motivation found in high level was that the works in their responsibilities encourage themselves to work in full capacity.

1.3 Working behavior to the management was found that the sample group gives high level score in total working behavior to the management which composed of following features: acceptability in work with consciousness, planning before work and being assigned with high responsibility from supervisor. While working behavior to the management in moderate level was found that they always have creativity and self development in supervisor's perception and company rules & regulation are suitable for them to comply without any difficulty. Whereas, inflexibilities in company rules & regulation and closed control by supervisor are categorized in their moderate level too. In addition, working behavior to the management in low level was that they always comply with others even though the incorrect issues and they are perceived by supervisor that they are often avoid in work assignment.

2. The total satisfaction of people in Electrochemical Technology Co.,Ltd. was effected from Working Behavior to the success, Working Behavior to the Motivation and Working Behavior to the Management found that there was the total satisfaction of employees in higher level, mean score 3.79.

3. The comparison of the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. were as follows:

2.1 The sample group with different sexes, ages, marital status, working period, incomes and position had no difference in the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd.

2.2 The sample group with different education levels had the difference in the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. at significant level of 0.05

4. The analysis of correlation between working behavior and the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. were as follows:

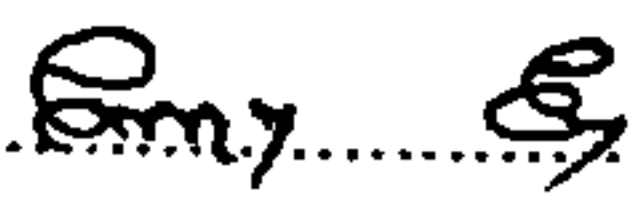
3.1 Working behavior to the success had a significant relationship with the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. at significant level 0.05

3.2 Working behavior to the motivation had a significant relationship with the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. at significant level 0.05

3.3 Working behavior to the management had a significant relationship with the total satisfaction of employees in Electrochemical Technology Co.,Ltd. at significant level 0.05

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

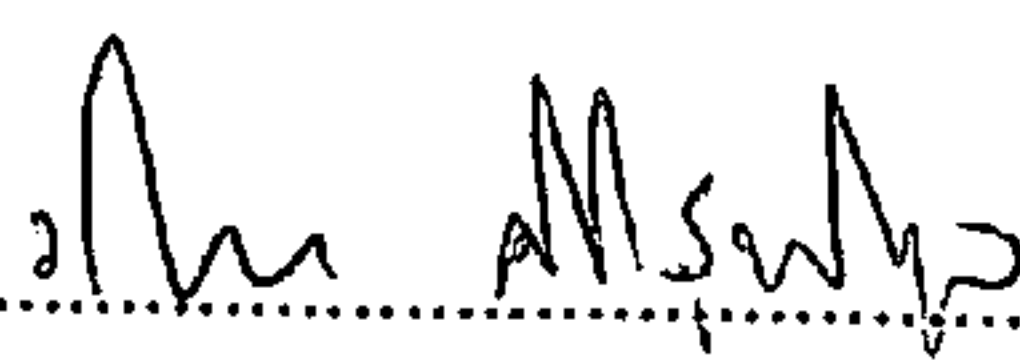
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....
(อาจารย์ วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และแนะนำข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และอาจารย์วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและคอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอบคุณเจ้าหน้าที่ของโครงการ MBA ทุกคน ที่คอยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ รวมถึงคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนประสบผลสำเร็จ

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดามารดา ที่ได้อบรมสั่งสอน ให้ความรักความเข้าใจ และคอยเป็นกำลังใจให้ตลอดมา ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

มนฤดี กฤษฎะกร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานทางการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและความหมายของพฤติกรรมการทำงาน.....	8
แนวคิดและความหมายของความพึงพอใจ.....	13
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	18
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ.....	18
ทฤษฎี 2 ปัจจัย.....	19
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor.....	20
ประวัติและโครงสร้างของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	28
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	71
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	75
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือและหนังสือขอเชิญ.....	95
ภาคผนวก ค รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือและหนังสืออนุญาต.....	98
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและหนังสืออนุญาต.....	101
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	104

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหลักทางประชากรศาสตร์.....	42
2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหลักทางประชากรศาสตร์ที่ ได้มีการรวมข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย.....	45
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของความพึงพอใจโดยรวมของ บุคลากรที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน.....	47
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้าน ต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด.....	48
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้าน ความต้องการความสำเร็จ.....	49
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้าน การจูงใจ.....	50
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานด้าน การบริหารงาน.....	51
8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามเพศ.....	53
9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามอายุ.....	54
10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	55
11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน.....	57
13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ.....	58
14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดย จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	59

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด.....	60
16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร.....	61
17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด...	63
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร.....	64
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด...	66
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร.....	67
21 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบหน้า

1 แสดงกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย.....6

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในการบริหารงานในองค์กรต่างๆ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งทั้งในภาคเอกชน ภาครัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจก็ตาม ดังนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานของบริษัท คือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ซึ่งบริษัทให้ความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และ ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของบริษัท บริษัททุกบริษัทนั้นจะประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรนั้นให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างและดูแลบุคลากรนั้นให้เกิดแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจและ ความพึงพอใจในงานแล้ว บุคลากรก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับบริษัท ช่วยให้การปฏิบัติงานของบริษัทมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของบริษัทแล้ว ยังเป็นการสร้างเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท รวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานต่างๆ ให้กับทั้งตัวบุคลากรเองและกับบริษัท ซึ่งจะส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จกับบริษัทนั้นๆ ด้วย

บุคลากรจัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่คํานึงอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดการให้ทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ วัตถุดิบ ฯลฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ การทำงาน คือ การที่บุคคลใช้ศักยภาพของตนทำสิ่งหรือเรื่องที่เป็นประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเอง บริษัท และสังคม การทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินชีวิต เป็นการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต มีคุณค่าในสังคม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกอย่างเหมาะสมนี้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความจงรักภักดี ทศนคติ และความผูกพันต่อบริษัท พฤติกรรมการทำงานนี้ต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ ทำตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงระเบียบแบบแผน เข้าใจในวัตถุประสงค์ของบริษัท อย่างไรก็ตาม การทำงานในองค์กรหนึ่งๆนั้น สิ่งที่บุคลากรต้องการคือ ความพึงพอใจ ความต้องการการตอบแทนทั้งด้านกายภาพและทางด้านสังคม นอกจากนี้บริษัทเองยังต้องคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรด้วยว่า เขามีความรู้สึกอย่างไร เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อการแสดงออกของบุคลากรในรูปของพฤติกรรมการทำงาน ความต้องการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในบริษัทที่จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมานี้จะต้องดูผลของการตอบสนองด้วย ซึ่งผลของการตอบสนองนี้จะแสดงออกมาในรูปของความพึงพอใจ ถ้าผลของการตอบสนองนั้นน้อย ก็จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานน้อยลงหรือไม่ตั้งใจทำงาน และในที่สุดก็จะออกจากบริษัทไป นั่นคือบุคลากรมีความพึงพอใจน้อย แต่ถ้าการตอบสนองนั้นสูง พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาก็จะ

ส่งผลที่ดีให้กับบริษัท นั่นคือ บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ทำให้มีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข และช่วยพัฒนาสร้างสรรค์บริษัทให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด เป็นบริษัทที่ทำการส่งออกและผลิตแผ่นวงจรไอซีที่ใช้กับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น ไมโครเวฟ รอกไฟฟ้า ตู้เกมส์ ในยี่ห้อ E.C.Tech ซึ่งสินค้าเหล่านี้เป็นสินค้าที่ส่งออกไปยังต่างประเทศทั้งหมด สินค้าเหล่านี้เป็นสินค้าที่ต้องพึ่งพาแรงงานเป็นหลัก แม้จะไม่เน้นในด้านของฝีมือมากนัก แต่ก็ป็นงานที่ต้องการความละเอียดพอสมควร นอกจากนี้ก็จะต้องมีทักษะความชำนาญพอสมควร และต้องเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการทำงานด้วย จากข้อมูลของฝ่ายบุคคลและธุรการของบริษัท พบว่า มีอัตราการเข้าและออกของบุคลากรตั้งแต่ปี 2541 มาตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ปี 2544 ต่อเนื่องไปจนถึงเดือนมิถุนายน 2546 โดยมีอัตราการเข้าและออกของบุคลากรค่อนข้างสูงมาก โดยในปี 2545 มีอัตราการเข้าและออกของบุคลากรอยู่ที่ 21.08% และในครึ่งปีแรกของ 2546 มีอัตราการเข้าและออกของบุคลากรถึง 27.43% ซึ่งเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูงมากเมื่อเทียบกับดัชนีการเข้าออกของพนักงานในอุตสาหกรรมเดียวกันที่มีอัตราการเข้าและออกของพนักงานอยู่ประมาณ 8 – 12 % เท่านั้น ทำให้บริษัทต้องตระหนักถึงสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรนั้นอาจจะมีปัญหา เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ส่งผลให้เกิดอัตราการเข้าออกของบุคลากรค่อนข้างสูง เพราะทำให้กระทบต่อความสามารถในการผลิต และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น ด้วยอัตราการเข้าและออกของบุคลากรที่ค่อนข้างสูง และผู้วิจัยสนใจในทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClland ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และทฤษฎีการบริหารงานของ McGregor ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของและความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด หรือไม่ เพื่อที่จะนำผลไปหาวิธีปรับปรุง และเสริมสร้างส่วนที่ขาดหรือบกพร่องไป และเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำผลที่ได้ไปสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านของพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

4. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
5. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และ เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหาร การจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจโดยรวมและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของบริษัท
3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ในด้านที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งหมด 70 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งหมด 70 คน โดยใช้วิธีสำมะโน (Census)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะประชากร

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 18 – 23 ปี
- 24 – 29 ปี
- มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช
- ปวส / อนุปริญญา
- ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ระยะเวลาทำงานในบริษัท

- 1 – 3 ปี
- 3 – 5 ปี
- มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

1.1.6 เงินเดือนที่ได้รับ

- 7,000 – 19,000 บาท
- 19,001 – 31,000 บาท
- ตั้งแต่ 31,001 บาทขึ้นไป

1.1.7 ตำแหน่งงาน

- พนักงานทั่วไป
- หัวหน้างาน
- ผู้จัดการ

1.2 พฤติกรรมการทำงาน

1.2.1 ความต้องการความสำเร็จของ McClelland

1.2.2 การจูงใจของ Herzberg

1.2.3 การบริหารงานของ McGregor

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กทรอนิกส์

คอล เทคโนโลยี จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงลักษณะด้านทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อบริษัท โดยสามารถวัดได้จาก

1.1 ความต้องการความสำเร็จของ McClelland หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันอันได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การประสบความสำเร็จ การได้รับความร่วมมือในการทำงาน การเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน

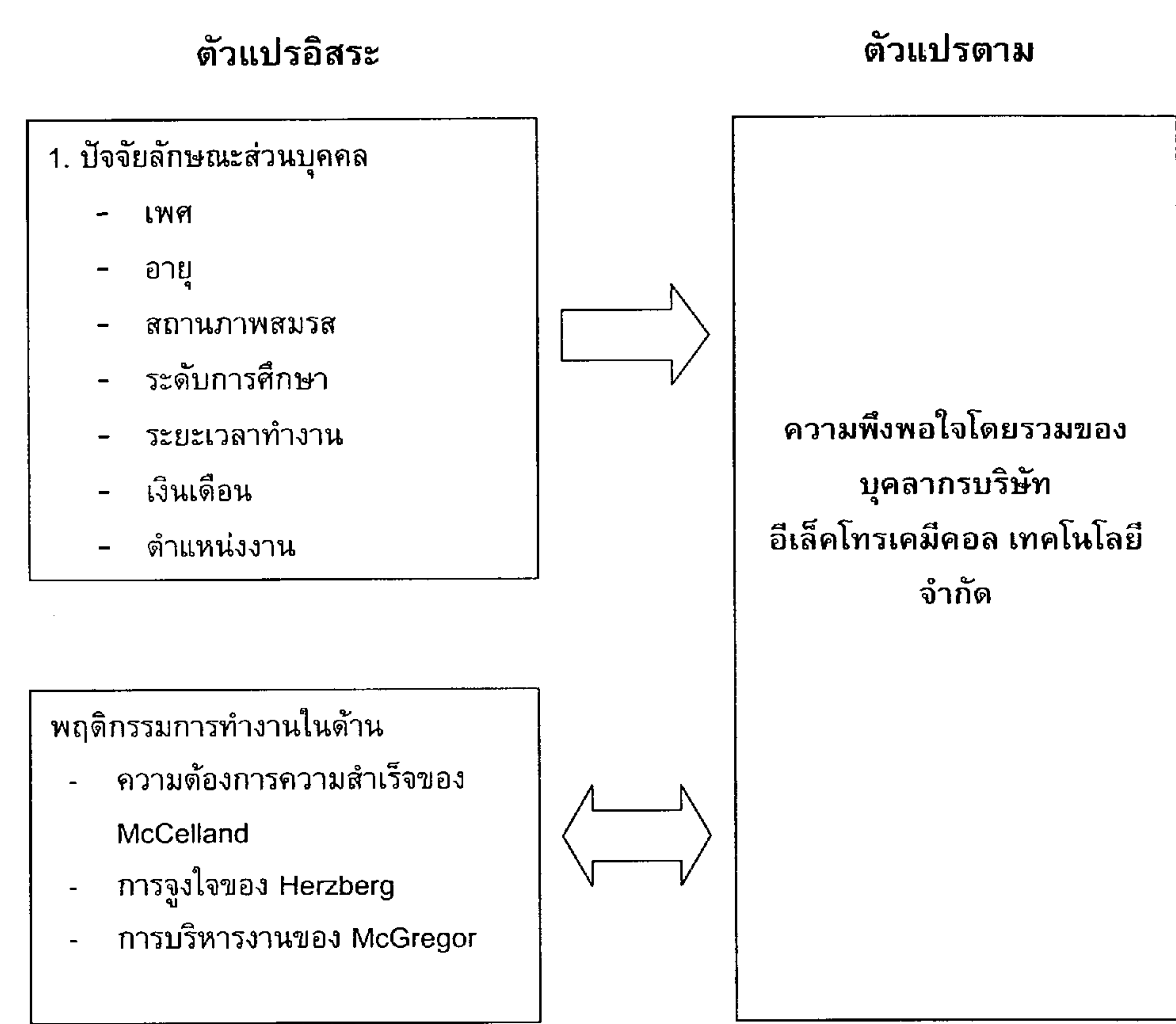
1.2 การจูงใจของ Herzberg หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ อันได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง ความไม่พอใจในผลประโยชน์ที่ได้รับ

1.3 การบริหารงานของ McGregor หมายถึง แนวทางที่ผู้บริหารที่จะใช้จูงใจให้พนักงานทำงาน อันได้แก่ การใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ การมีความคิดริเริ่ม การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน การมีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง

2. ความพึงพอใจโดยรวม หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านต่างๆ ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถแสดงกรอบแนวคิดเรื่อง พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
4. พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและความหมายของพฤติกรรมการทำงาน
2. แนวคิดและความหมายของความพึงพอใจ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจ
4. ประวัติและโครงสร้างของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งความจำเป็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการมีชีวิตรอดและความต้องการด้านจิตใจ การได้รับการยอมรับและเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในตนเองและความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น สถานภาพทางเศรษฐกิจสูงขึ้น สังคมให้การยอมรับมากขึ้น (นิลกุล รัชฎ.2539 : 13)

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน คือ การกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt behavior) หรืออากัปกริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรือเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน (Loper. 1968 : 242-243)

บุญรับ คักดีมณี (2532 : 1-3) ได้ให้ความหมายในแง่ต่างๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานไว้ เช่น พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่างๆ ดังนี้ เช่นการไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูด การทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ เป็นต้น พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษาปัญหากับผู้รู้ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่ง ที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เป็นต้น พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้เพราะเห็นความสำคัญของการที่จะต้องร่วมกันทำงานต่อไป การยอมเสียสละผลประโยชน์

ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ดีกว่าของหน่วยงานในระยะยาว การพิจารณาข้อมูลทุกด้านอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจทำหรือไม่ทำอะไร

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2828) ได้ประมวลงานวิจัยอื่นๆ และงานวิจัยของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมและได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่น่าเหมาะสมของข้าราชการไว้ 3 ประเภท ด้วยกันคือ

1. พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อผู้อื่นและตนเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ยึดกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อดได้รอได้ สุขภาพจิตดี สติปัญญาสูง มุ่งอนาคตไกล มีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม

2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ได้ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาอาชีพตน ทำงานเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน

3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดจากการที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีกติกางานการทำงานมาก

พฤติกรรมการทำงานมาจากสิ่งกำหนดหลายสิ่ง ถ้ารู้สิ่งที่กำหนดหรือตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ (Steers. 1984 : 243)

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม (อุทัยรัตน์ เนียนเจริญสุข.2544) นอกจากนี้ยังหมายถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา (White. 1989.143)

นิลุบล รัชคุณ (2539 : 44) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานในหน้าที่ในเรื่องที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับผู้นับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน คือ การให้บริการ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ การพัฒนาตนเอง ความสามารถในการวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาและความกล้าในการตัดสินใจ

จากความหมายของพฤติกรรมการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานนั้นจะต้องมีลักษณะที่แสดงออกเพื่อตอบโต้หรือตอบสนองซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกมาในรูปของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การแสดงความคิดเห็น โดยมีการกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกภายในของตนเอง

การวัดพฤติกรรมการทำงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงาน กระทำได้หลายรูปแบบ อาทิ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงานตนเอง เช่น การวัดพฤติกรรมการทำงานของครู โดยการให้ครูผู้สอนรายงานเป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เพราะครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเองในการปฏิบัติการสอนชัดเจนกว่าผู้อื่น เต็มใจในการให้ข้อมูล ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการน้อย แบบฟอร์มของการประเมินส่วนใหญ่ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามให้ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงาน ดังเช่น ชาญณรงค์แสงสว่าง (2524) ศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และได้สร้างเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ผ่านศึก แก้วหย่อง (2531) ศึกษาเรื่องบทบาทของศึกษาธิการอำเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี งานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

การวัดพฤติกรรมการทำงานอีกอย่างหนึ่ง คือให้ครูใหญ่หรือหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้รายงาน ซึ่งวิธีนี้หัวหน้างานจะรับรู้ได้แต่เพียงพฤติกรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกบ่อยครั้งหรือรับรู้ทางอ้อม โดยผ่านตัวบ่งชี้อื่นๆเท่านั้น เมดเลย์และโคเกอร์ (Medley and Coker, 1987 : 242-247) ได้ศึกษาความถูกต้องของวิธีการที่ให้ครูใหญ่เป็นผู้วัดประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยศึกษากับครูใหญ่จำนวน 46 คน และครูผู้น้อยที่ถูกประเมินจำนวน 322 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินค่าประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 บทบาท คือ พฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน พฤติกรรมการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี และบทบาทในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพกับครูคนอื่น และผู้บังคับบัญชา โดยการให้ครูใหญ่ประเมินตัดสินครูแต่ละคน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้นนับว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนั้นทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอๆกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานก็ย่อมออกมาแตกต่างกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 94-95) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคน ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมต่างกันด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกต่างกันออกไป

1.2 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางกายภาพ บุคคลที่มีกำลังมากกว่าก็เหมาะกับงานที่ต้องใช้ความสามารถทางด้านพลังมากกว่าผู้ที่กำลังน้อยกว่า

1.3 ความสนใจและการตั้งใจ ความสนใจของแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.4 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.5 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจทำได้

1.6 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

1.7 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคล

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกมีผลต่อการแสดงออก อาทิ เช่น

2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไป คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง ยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าไร การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งคนกลุ่มนี้การกำหนดแผนให้ และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

2.2 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากต้องการความรับผิดชอบที่มากขึ้น เพราะจะส่งผลถึงอำนาจที่มากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา หรือการได้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบนั้นๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการปฏิบัติงาน

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของการทำงานจะทำให้เกิดการ

เก็บกดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขา ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะให้เขาทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.4 การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ฐานะอะไร และมีองค์ประกอบอื่นๆเป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน

2.5 โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านวิชาชีพ คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญา และดำเนินงานตามสัญญานั้นๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง

2.6 โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งนี้คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาสให้มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้

2.7 ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย ก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีคามอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือบำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง

2.8 ผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัยของ Herzberg ได้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลจูงใจสูงมาก เงินเดือนที่บุคคลได้รับมีความสำคัญเพราะนับเป็นสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ว่าอีกคนหนึ่งนั้นเหนือกว่า

2.9 ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางอย่างด้วยตนเอง ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจจแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เราเรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

2. แนวคิดและความหมายของความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

มีผู้ให้คำนิยามคำว่า ความพึงพอใจไว้หลายท่าน ดังนี้

เวียร์ริช และคุนซ์ (Wehrich and Koontz. 1963 : 465) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งมีการจงใจเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือ ความพึงพอใจ

ล็อก (Locke. 1976 : 1300) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะทางอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลหรือจากประสบการณ์ในงานของบุคคล

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 109) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน้าที่การทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับ

เชอร์เมอร์ฮอร์น, จูเนียร์, ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Jr., Hunt & Osborn. 1998 : 73) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีความลักษณะต่างๆของงาน ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จอห์นส์ (Jones). 1996 : 158 — 161) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญเรื่องแรกของพฤติกรรมองค์กร และเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลถึงองค์กร เช่น การสร้างให้เกิดความพึงพอใจขึ้นด้วยตนเอง ด้วย เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะเป็นผู้ที่กำหนดและสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542 : 728) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง กระบวนการแสวงหาทางเลือกที่สามารถยอมรับได้มากกว่าที่จะเป็นทางเลือกที่เหมาะสม

ปภาวดี ดุลยจินดา (2532 : 530) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และจะเกิดขึ้นเฉพาะบุคคลเพียงคนเดียว ซึ่งบุคคลนั้นจะตัดสินใจระดับความพอใจในงานของตนจากประสบการณ์ และสิ่งที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้นเป็นเกณฑ์

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์

ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 88) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน และงานที่ทำ

เกศินี ทิพย์ประสาน (2539 : 53) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ เป็นได้ทั้งทัศนคติ และความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆในการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากองค์กร มีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ความพึงพอใจหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน การรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจจนเป็นที่พอใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 380 — 384) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยทางด้านกายภาพในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
2. การได้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หรือ การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
3. สถานที่ทำงานมีชื่อเสียงและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
4. ค่าจ้าง / เงินเดือน เป็นตัวจูงใจและเป็นสิ่งตอบแทนหรือรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในลักษณะงาน เช่น งานที่มีความหลากหลายพอประมาณไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป หรืองานที่ให้ความเป็นอิสระ มีความหลากหลายในหน้าที่รับผิดชอบ
6. การควบคุมและการบังคับบัญชาที่ดี
7. การปรับตัวเข้ากับสังคมและเพื่อนร่วมงาน
8. การติดต่อสื่อสาร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
9. สภาพการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516 : 552 — 553) กล่าวว่า การที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น คือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้ คือ

1. ค่าจ้างแรงงานที่ได้รับคุ้มกับค่าเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่า
3. เพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการที่มีความยุติธรรมและเป็นกันเอง จะทำให้คนงานพอใจและสบายใจ
5. ความมั่นคงในงาน ถ้างานที่ทำมั่นคงคนจะตั้งใจทำงานเพราะจะทำให้ได้รับความก้าวหน้า
6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
7. ประชาธิปไตยในงาน คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ชอบถูกกดขี่ บังคับ
8. ความเป็นระเบียบ ทุกคนต้องทำงานตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ถูกทำโทษ ทำดีก็ได้รับคำชม
9. สิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม

การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจไม่อาจวัดโดยตรง เนื่องจากเป็นคุณลักษณะทางจิตของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวัดความพึงพอใจจึงเป็นการวัดทางอ้อม ซึ่ง กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron. 1993 : 163) กล่าวว่า วิธีวัดความพึงพอใจที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม สำหรับการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่ค่อนข้างยุ่งยากและเสียเวลา นักวิชาการส่วนใหญ่จึงนิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจ ซึ่งปัจจุบันนี้มีผู้พัฒนาแบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจเป็นจำนวนมาก สำหรับแบบสอบถามที่ได้รับความนิยม มีดังนี้

1. แบบสอบถามความพึงพอใจมินเนโซตา (The Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) บรีฟ (Brief. 1998 : 11 — 12) กล่าวว่าแบบสอบถามมินเนโซตา ได้รับการพัฒนาขึ้นในปี 1966 โดย Weiss, Davis, England, & Lofquist เป็นแบบสอบถามที่ได้รับความนิยมมากแบบหนึ่ง มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต เดิมมีข้อคำถามเป็นจำนวนมาก แต่ต่อมาก็ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้สั้น กระชับ แต่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพตามเนื้อหาเดิม จึงสามารถใช้ได้กับบุคคลหลายประเภท โดยประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหา 20 ด้าน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความสำเร็จ ในงาน ความก้าวหน้า อำนาจการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อนร่วมงาน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการ

ทำงาน ขวัญและกำลังใจ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคง สวัสดิการ สถานภาพทางสังคม แรงงานสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ ความหลากหลาย และสภาพการทำงาน

2. แบบสอบถามเจดีไอ (The Job Description Index : JDI) บรีฟ (Brief. 1998 : 12) กล่าวว่า แบบสอบถามเจดีไอได้รับการพัฒนาโดย สมิต, แคนเดิล และฮูริน ในปี 1969 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การควบคุมบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นต่อลักษณะงานทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมาข้างต้นใน 3 ลักษณะ คือ ใช่ ไม่ใช่ และไม่แน่ใจ ซึ่งจุดอ่อนของแบบสอบถามเจดีไออยู่ที่การกำหนดขอบเขตของคำถามที่ยังไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระทั้งหมด

3. มาตรใบหน้า (The Face Scale) บรีฟ (Brief. 1998 : 15 — 16) กล่าวว่า คุณินได้พัฒนาแบบสอบถามมาตรใบหน้าขึ้นในปี 1955 โดยให้ผู้ตอบใส่เครื่องหมายใต้ภาพใบหน้าที่ทั้ง 69 ภาพที่ระบุระดับความพึงพอใจอย่างยิ่งถึงไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง โดยใช้หลักการเดียวกับแบบสอบถามประมาณค่าชนิด 6 ตัวเลือก ซึ่งจุดอ่อนของแบบสอบถามมาตรใบหน้าอยู่ตรงที่ยังไม่เหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ใหญ่และมีความรู้สูง

สำหรับการศึกษาคครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามให้มีเนื้อหาและสาระให้สอดคล้องกับแบบสอบถามความพึงพอใจแบบมินเนโซตา เพื่อให้ใช้เป็นเครื่องมือวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ผลที่องค์กรได้จากความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงานและปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ตั้งขององค์กร ลักษณะของงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ขนาดขององค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกัน ซึ่งผลที่องค์กรจะได้รับจากที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลดีต่อองค์กร คือ

1. ลดอัตราการเข้า-ออกของงาน ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเท่าใด อัตราการเข้า-ออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น องค์กรที่ไม่ต้องการให้คนเข้า-ออกสูง จึงควรสร้างความพอใจในงานให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาด ซึ่งคนงานมีโอกาสเลือกงานที่จะทำได้มากกว่าหรืองานนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้มีความสามารถเฉพาะ และมีประสบการณ์สูง

2. ลดการขาดงาน จะมีความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานกับความพึงพอใจในงาน นั่นคือ ยิ่งคนมีความพอใจในงานมากการขาดงานจะน้อยลง แต่ถ้าความไม่พอใจในงานมีมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มขาดงานมากและการขาดงานนั้นจะไม่มีเหตุผลสมควรด้วย เพราะอัตราการเข้า-

ออกของงาน และการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรย่อมเป็นตัวชี้ถึงระดับความไม่พอใจในงานได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวชี้ที่ผู้บริหารองค์กรต้องพึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ

3. ลดการร้องทุกข์ องค์กรที่มีการจัดระบบการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานหรือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลจะมีการร้องทุกข์น้อยลง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น จะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งประหยัดเวลาในการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ด้วย

4. ลดข้อพิพาทแรงงาน การสร้างความพอใจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันในการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือผลตอบแทนในการทำงาน ลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการเรียกร้องและเจรจาต่อรองที่ตกลงกันไม่ได้จึงมีน้อยลง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความไม่พอใจในงานมากข้อพิพาทแรงงาน ก็อาจจะมี ความรุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างได้

5. สุขภาพของคนทำงานดีขึ้น ความไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรมโดยเฉพาะความตึงเครียด และความกังวลจะนำไปสู่ความเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร ความเครียดในงาน อาจเกิดความไม่แน่ใจในบทบาท การได้รับมอบหมายงานเกินความสามารถ หรือการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในที่ทำงานก็ได้

6. ลดพฤติกรรมก้าวร้าว คนทำงานที่มีระดับความพอใจในงานต่ำ อาจเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวได้ด้วย เช่นการจงใจทำผิด การเปิดเผยความลับขององค์กรแก่หน่วยงานอื่น การละเมิดข้อบังคับในการทำงาน การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความพอใจในงานจึงเป็นการลดพฤติกรรมก้าวร้าวเหล่านี้ด้วย

7. การเพิ่มผลผลิต แม้ว่าจะไม่มีการศึกษาใดที่ชี้ชัดว่า ความพอใจในงานจะมีส่วนเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรหรือไม่ก็ตาม แต่อย่างน้อยความพอใจในงานก็เป็นการลดความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และทำให้บุคลากรสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเมื่อองค์กรมีความพอใจในงานที่ดีแล้ว ผู้บริหารย่อมสามารถส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตในรูปแบบ และกิจกรรมต่างๆได้ง่ายขึ้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะหากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย มีความสุขกับการทำงานนั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรอย่างชัดเจน

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจ

1. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา หรือ ทฤษฎีต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achieve Theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ ทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการผูกพัน (Affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. McClelland และ ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการความปลอดภัย แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตวนขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกันจึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุด มนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิด จะมีดังนี้

1.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จ จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัว มากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ ความต้องการความสำเร็จ (nAch) จากการวิจัยของ McClelland พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น โดยแสวงหาสถานการณ์ซึ่งสามารถบรรลุความรับผิดชอบส่วนตัวในการแสวงหาคำตอบของปัญหา โดยได้รับการป้อนกลับอย่างรวดเร็วจากการทำงาน เพื่อสามารถบอกสิ่งที่เขากำลังปรับปรุงและสิ่งที่เขาตั้งเป้าหมายไว้ เขาจะพอใจการทำงานที่มีปัญหาและพร้อมที่จะยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง

1.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจ (nPow) สูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

1.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation — nAff) คือ บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม ความมีมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน

จากทฤษฎีนี้ พบว่าบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม และ จะไม่มีลำดับขั้นต่ำสุดในเรื่องความต้องการ แต่จะเน้นความต้องการที่ได้จากสังคมซึ่งมาจากการประสบการณ์การเรียนรู้ในภายหลัง

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's two factor theory)

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี 2 ปัจจัย คิดขึ้นโดย Frederick Herzberg (Bovee and others. 1993:443) กล่าวถึงปัจจัยการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน Herzberg ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการรักษา (Maintenance Factors) หมายถึงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร อัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยการรักษามีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ปัจจัยการรักษาไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นจะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แม้ว่าปัจจัยด้านนี้จะไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจคนงานภายในองค์กร แต่ถ้าหากว่าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจกับพนักงานได้ ปัจจัยการรักษาคือเป็นเพียงสิ่งที่พึงหรือควรรักษาไว้เท่านั้น

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ ปัจจัยการจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากทฤษฎีของ Herzberg สามารถสรุปได้ว่า Herzberg ได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน นั่นคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั่นคือ ปัจจัยค้ำจุน

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎีนี้คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas McGregor (Wickens. 1995:24-26) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- 1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
- 1.2 ไม่มีความกระตือรือร้น ต้องถูกบังคับ ควบคุม ชี้นำหรือสั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบคิดถึงแต่ตนเองไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร ทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

1.1 โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด

1.2 การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.3 โดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง

1.4 โดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

1.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

1.6 สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ตักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์มีประโยชน์บางส่วน

McGregor กล่าวว่า ทฤษฎี Y เป็นข้อสมมติฐานที่สามารถเป็นหนทางการบริหารบุคคล ในด้านการเติบโตในงานและการพัฒนา รวมถึงการควบคุมและข้อจำกัดด้านธรรมชาติของบุคคลเพื่อที่จะได้ใช้เครื่องมือให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปว่า สิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือการจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg ความต้องการความสำเร็จของ McClelland และการบริหารงานของ McGregor ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจด้วย โดยถ้ามีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สูงก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในทางบวก ในขณะที่ถ้ามีปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจต่ำเช่นกัน

4. ประวัติและโครงสร้างของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ประวัติความเป็นมาของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นมาเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2536 โดยมีโรงงานและสำนักงานตั้งอยู่ที่ เลขที่ 19/197 หมู่ที่ 7 ถนน บางนา-ตราด กม. 17.5 ต.บางโฉลง บางพลี จังหวัด สมุทรปราการ 10540

บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้เริ่มกิจการครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2536 เมื่อเริ่มแรกดำเนินการนั้น ผู้เริ่มดำเนินการเป็นการร่วมทุนกันระหว่างผู้ถือหุ้นชาวไทยและผู้ถือหุ้นชาวเกาหลี ซึ่งได้ดำเนินการผลิตอุปกรณ์ ที่เรียกว่า Membrane ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับคีย์บอร์ดสำหรับคอมพิวเตอร์ ในยี่ห้อ Electro และ E.C.Tech ในระยะแรกสามารถทำการผลิตได้ประมาณปีละ 120,000 ถึง 150,000 ชิ้น ซึ่งผลิตภัณฑ์นี้เป็นการทดลองผลิตในต่างประเทศเป็นครั้งแรก แล้วส่งผลิตภัณฑ์กลับไปยังประเทศเกาหลีทั้งหมด เนื่องจากการทดลองการผลิตนอกประเทศเกาหลีเป็นครั้งแรก ดังนั้น จึงเป็นการผลิตโดยที่ยังไม่ได้สนใจในการขอรับอนุมัติสิทธิ BOI จึงทำให้มักจะติดปัญหาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิประโยชน์ต่างๆ แต่บริษัท ก็ไม่ได้ละความพยายามที่จะยื่นเรื่องขอรับอนุมัติสิทธินี้ แต่ยังไม่ทันจะได้รับอนุมัติสิทธิ BOI ผู้ถือหุ้นชาวเกาหลีได้ตัดสินใจเปลี่ยนการลงทุน โดยการขายหุ้นทั้งหมดให้กับผู้ถือหุ้นชาวไทยทั้งหมด เพื่อไปลงทุนในประเทศมาเลเซียแทน

หลังจากที่ผู้ถือหุ้นชาวไทยได้ซื้อหุ้นทั้งหมดจากผู้ถือหุ้นชาวเกาหลี ในปี พ.ศ. 2539 ผู้ถือหุ้นชาวไทยได้ทำการดำเนินเรื่องขอสิทธิทาง BOI ต่อ และก็ได้รับสิทธิในที่สุดในปีเดียวกันนั้นเอง อย่างไรก็ตาม ผู้ถือหุ้นก็ยังคงใช้ชื่อบริษัทเหมือนเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงการดำเนินงานใหม่รวมไปถึงการปรับระบบการผลิตใหม่ด้วย โดยได้พยายามขยายการผลิตและเพิ่มสายการผลิต ผลิตภัณฑ์อื่นๆ และเริ่มมีการส่งออกและติดต่อส่งออกเพิ่มเติมไปยังประเทศอื่นๆ นอกเหนือไปจากประเทศเกาหลีด้วย

ผลิตภัณฑ์หลักที่สำคัญที่บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้ทำการผลิต คือผลิตภัณฑ์ Membrane ซึ่งจะเป็นแผ่นใสเป็นแผ่นวงจรที่ใช้กับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสินค้าทั้งหมดที่บริษัทผลิตได้นั้น จะส่งออกไปยังต่างประเทศทั้งหมด ผลิตภัณฑ์ที่บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ผลิตในปัจจุบัน ได้แก่

1. Membrane สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นส่วนประกอบอยู่ในแผ่นคีย์บอร์ดซึ่งมีลักษณะเป็นแผ่นใส เป็นชุดแผ่น Polyester เป็นชุด Electronic ที่ใช้ในการผลิต คีย์บอร์ด ซึ่งยังคงผลิตภายใต้ยี่ห้อ Electro และ E.C.Tech เช่นเดิม

2. Membrane ในลักษณะของ Pouch Panel ซึ่งจะมีลักษณะเป็นแผ่นใส เป็น Line วงจรที่ใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับหน้าจอสำหรับเครื่อง Microwave นอกจากนี้ก็ยังมีสายการผลิตออกไปเพื่อผลิตเป็นส่วนประกอบสำหรับหน้าจอพัดลมตั้งโต๊ะ หรือพัดลมตั้งพื้นด้วย

3. Membrane ใช้สำหรับรอกไฟฟ้า ในรอกไฟฟ้าจะมีแผ่นวงจรใสเป็น Line วงจร เป็นส่วนประกอบอยู่

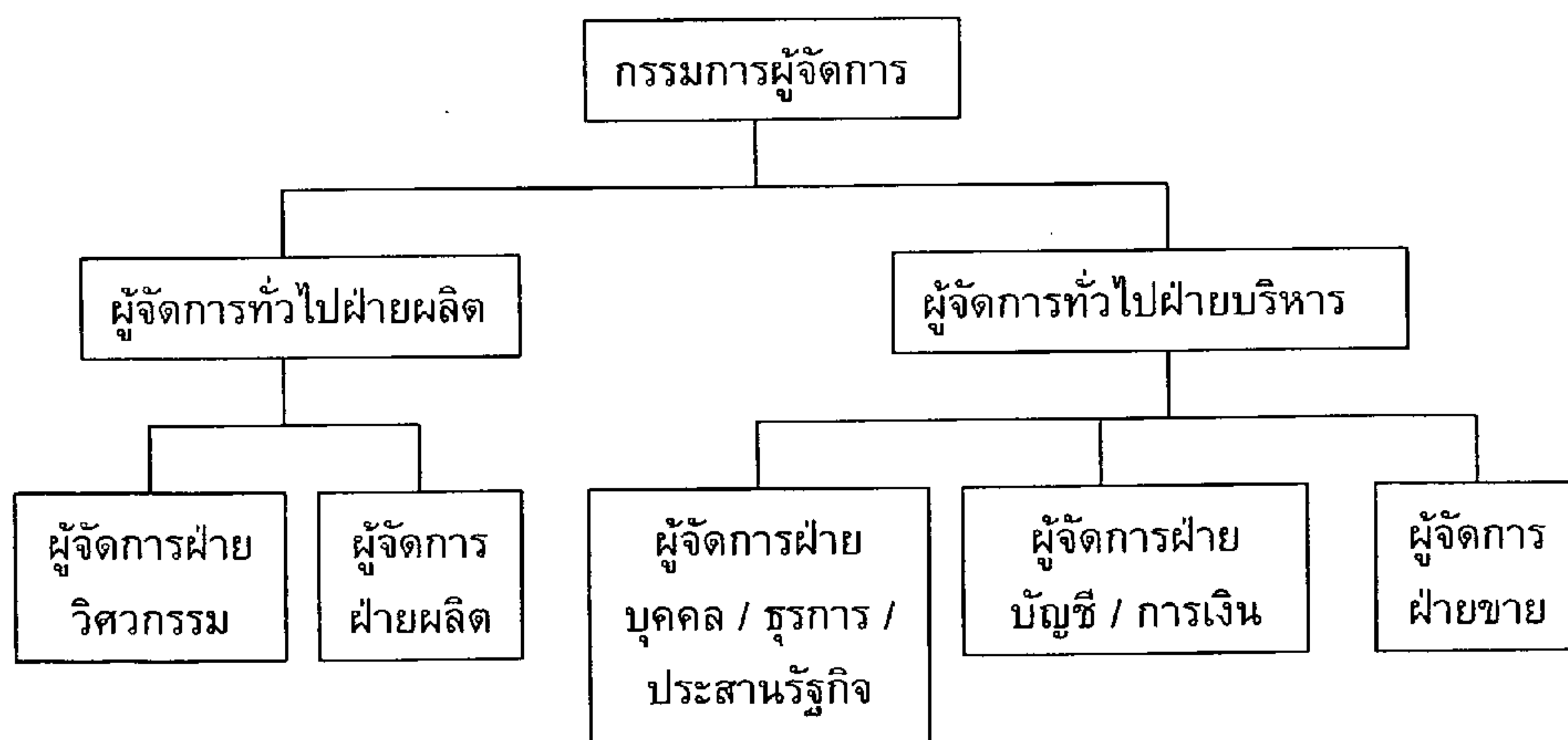
4. Membrane ใช้สำหรับตุ้มเกมต่างๆ ซึ่งตุ้มเกมเหล่านี้ก็ต้องใช้แผ่นวงจรโสมนี้เป็นส่วนประกอบด้วยเช่นกัน

ในปัจจุบันนี้บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด สามารถที่จะผลิต Membrane เพื่อการส่งออกได้ปีละ 500,000 ชิ้น ต่อปี โดยส่งออกไปยังประเทศต่างๆทั้งในเอเชียและอเมริกา

ในระยะเริ่มต้นบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด มีพนักงานอยู่ประมาณ 30 คน ต่อมาเมื่อมีการขยายการผลิตมากขึ้น พนักงานก็มีเพิ่มมากขึ้นตามการขยายการผลิตของบริษัท ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะพบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2539 แต่บริษัทก็ยังคงรักษาสถานภาพของบริษัท โดยยังคงการผลิตได้ดังเดิม และได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจน้อยมาก เพราะบริษัทผลิตเพื่อการส่งออกทั้งหมด ดังนั้น บริษัทจึงยังคงรักษาสถานะของบริษัทอยู่ได้ในปัจจุบัน จากพนักงานที่มีเพียง 30 คน ในระยะแรก ก็เพิ่มขึ้นมาเรื่อยๆ ตามการขยายการผลิตของบริษัท จนกระทั่งปัจจุบันมีพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัททั้งหมด 70 คน

ในอนาคตอันใกล้นี้ บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้มีการวางแผนขยายการผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะยังมีการลงทุนเพิ่มขึ้นในส่วนและเทคโนโลยี เครื่องจักรต่างๆ เพื่อที่จะรองรับการขยายการผลิตที่จะกลายเป็น 800,000 ชิ้น ในปี 2547 และ 900,000 ชิ้น ในปี 2548 เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีการวางแผนและสำรวจลู่ทางทางการตลาดเพื่อการขยายการส่งออกไปยังประเทศอื่นๆ นอกเหนือจาก อเมริกา เกาหลี ไต้หวัน คือ มาเลเซีย รวมไปถึงจีนด้วย นอกจากนี้ยังมีการวางแผนในเรื่องของกำลังคนด้วย โดยจะมีการเพิ่มกำลังคนจาก ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 70 คน ไปเป็น 85 คน ในปี พ.ศ. 2547 และ 100 คน ในปี พ.ศ. 2548

โครงสร้างของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด



บริษัท อีเล็คโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด มีพนักงานทั้งหมด 70คน รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับพนักงาน	จำนวนคน
ผู้บริหารระดับสูง	1
ผู้จัดการทั่วไป	2
ผู้จัดการ	5
หัวหน้าหน่วย	7
พนักงานทั่วไป	55

ที่มา : ฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท อีเล็คโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วุฒิสกดิ์ รองเมือง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจทั้ง 3 สถานีอยู่ในระดับทัศนคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีทัศนคติแตกต่างกัน จะทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันด้วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกแต่มีระดับน้อย 3) ทัศนคติและค่านิยมวิถีปฏิบัติ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้โดยมีค่าความเชื่อถือได้ร้อยละ 20

คลัง เสถียรธนเศรษฐ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักแผนงานและงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมได้แก่ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา สังกัด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานต่ำ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยข้าราชการตำรวจที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ปานกลาง 4) ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัด และปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ไม่พอเพียง ล้าสมัย

ญาดา พงศบริพัตร. (2542). ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัย ได้พบว่า พนักงานบัญชีและการเงินที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่สถานภาพครอบครัวและมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นเดียวกัน ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานต่างกัน

นิลบล รุ่งคุณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่นตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสินเชื่อ จำนวน 180 คน และผู้บังคับบัญชาจำนวน 50 คน ของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมต่ำ และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อได้ร้อยละ 31

สุระ หีบโอสธ (2540 : 96 – 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่าย

บริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามลำดับแล้ว พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการบังคับบัญชา และด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

กาญจนา เหมะธร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านงาน ได้แก่ รายได้ จำนวนช่วงเวลาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 605 คน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านจิตลักษณะ พนักงานสายการผลิตที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะคิดต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก และในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers. 1973:151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ จากผลการสำรวจพบว่าความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ การบังคับ

บัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

เวเลซ (Velez. 1972 : 997 — A) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจมากที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการทำงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไป

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560 — A) ได้ทำวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงาน ของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยต้าน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ที่ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยต้าน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยต้านก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1973 : 191 — 207) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่าง ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 2,382 คน พบว่า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

ฟอล์คกินส์ (Folkins. 1977 : 5783-A) แห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี — โคลัมเบีย ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญของครู 10 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน การรับผิดชอบเอกสารหลักสูตร สถานภาพของครู การให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน และสภาวะหรือความกดดันจากชุมชน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกัน สถานภาพของครู เงินเดือน การให้การสนับสนุนด้านการศึกษาจากชุมชน การจัดบริการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

จากงานวิจัยข้างต้น จะพบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ รวมไปถึงพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในหลายด้าน ดังนั้น สิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจ ก็จะต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นลักษณะของบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยฉ้อจุน ซึ่งก็คือ ด้านแรงจูงใจ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งก็คือ ด้านการบริหารงาน และ การขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือความสัมพันธ์และความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก็คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ซึ่งก็คือ ถ้าสิ่งเหล่านี้มีนัยสำคัญ ก็แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในระดับที่สูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยบุคลากรทั้งหมดจะอยู่ในสถานที่เดียวกันหมด คือ จำนวน 70 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยใช้วิธีศึกษาประชากรทั้งหมด จำนวน 70 คน โดยวิธีสำมะโน (Census)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามโดย ใช้เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วน เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรของบริษัท โดยสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple Dichotomy Question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

สามารถกำหนดช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 : 110) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้นอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{35 - 18}{3} \\
 &= 5.6 \\
 &= 6 \text{ ปี}
 \end{aligned}$$

ซึ่งจะได้ช่วงอายุดังต่อไปนี้

ระดับ	ช่วงอายุ
1	18 – 23 ปี
2	24 – 29 ปี
3	ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 เงินเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ระดับเงินเดือนจากการสำรวจตามความเป็นจริงพบว่า ระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 6,958 บาท และระดับเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 42,820 บาท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 7,000 บาท และกำหนดให้ระดับเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 42,820 บาท ซึ่งสามารถกำหนดช่วงระดับเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 : 110) ดังนี้

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

$$\begin{aligned} &= \frac{42,820 - 7,000}{3} \\ &= 11,940 \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแสดงช่วงระดับเงินเดือนดังต่อไปนี้

ระดับ	ช่วงระดับเงินเดือน
1	7,000 – 19,000
2	19,001 – 31,000
3	ตั้งแต่ 31,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ คือ ความต้องการความสำเร็จของ McClland การจูงใจของ Herzberg และการบริหารงานของ McGregor การให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับคำถามที่อยู่ในรูปของมาตราวัดแบบลิเคอร์ (Likert Scale) และได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยสร้างเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สำหรับค่าของคำตอบจะแบ่งออกเป็น 5 ช่วง และ กำหนดคะแนนแต่ละช่วงเป็น 1,2,3,4 และ 5

สำหรับคำถามที่มีความหมายในทางบวก จะมีหลักในการให้คะแนนดังนี้

- 1. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 1 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ไม่จริงเลย”
- 2. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 2 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ไม่ค่อยจริง”
- 3. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 3 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ค่อนข้างจริง”
- 4. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 4 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ จริง”
- 5. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 5 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ จริงที่สุด”

สำหรับคำถามที่มีความหมายในทางลบ การกำหนดคะแนนก็จะเป็นในทางตรงกันข้าม ดังนี้

1. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 5 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ไม่จริงเลย”
2. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 4 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ไม่ค่อยจริง”
3. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 3 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ ค่อนข้างจริง”
4. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 2 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ จริง”
5. กำหนดคะแนนข้อนั้นเป็น 1 เมื่อผู้ตอบ ตอบว่า “ จริงที่สุด”

โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537:29)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ชั้นสูงสุด} - \text{ชั้นต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ประเมินผล สำหรับคำถามเชิงบวก เป็นดังนี้

1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่จริงเลย หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่จริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นน้อย
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบค่อนข้างจริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นปานกลาง
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบจริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นมาก
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบจริงที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นมากที่สุด

เกณฑ์ประเมินผล สำหรับคำถามเชิงลบ เป็นดังนี้

1.00 – 1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบจริงที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นมากที่สุด
1.81 – 2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบจริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นมาก
2.61 – 3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบค่อนข้างจริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นปานกลาง
3.41 – 4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่จริง หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นน้อย
4.21 – 5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่จริงเลย หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรของบริษัท มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบ Interval Scale โดยการแปลความหมายคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรของบริษัท ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ พอใจอย่างมาก พอใจ เฉยๆ ไม่พอใจ ไม่พอใจอย่างมาก โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคำนวณ ดังนี้

อันตรภาคชั้น

=

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

=

5 – 1

5

=

0.8

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความพึงพอใจ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร
4.21 – 5.00	พอใจอย่างมาก
3.41 – 4.20	พอใจมาก
2.61 – 3.40	เฉยๆ
1.81 – 2.60	ไม่พอใจ
1.00 – 1.80	ไม่พอใจอย่างมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. รวบรวมสาระและเนื้อหาที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยในข้อที่ 1 นำมาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตรวมถึงเนื้อหาให้ครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา เสนอต่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบและขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนการนำไปใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 30 ชุด
6. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกแล้วนำไป Try out โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Alpha Cronbach Coefficient) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538:125)

cronbach's alpha =

k

covariance

/

variance

1 + (k-1)

covariance

/

variance

เมื่อ

k

แทน

จำนวนคำถาม

covariance

แทน

ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance

แทน

ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งเมื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ รวม	0.8413
พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ	0.8464
พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ	0.8632
พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน	0.8413

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ

- 1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมืออนุญาตให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม
- 2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนของบุคลากร
- 3. นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากบุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้เข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มต้นทำ และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต เอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลและนำเสนอการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม (Coding) จากนั้นนำไปวิเคราะห์และทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) Version 11.0 for Window โดยใช้การคำนวณค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้
 - 1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อที่ 1-7

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:36)

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

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แปลความหมายของข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 49)

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

เมื่อ	S.D.	แทนค่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทนค่า ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การวิเคราะห์แบบ t – test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534:178)

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	x_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	x_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีปัจจัยเดียว (One Way Analysis of Variance) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:175)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544:333)

$$\text{การเปรียบเทียบค่า } (\bar{X}_i - \bar{X}_j) \text{ กับ } (t_{\alpha, df} \cdot \sqrt{2 (S_p^2) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)})$$

เมื่อ α คือ ระดับนัยสำคัญ
 df คือ df ของความแตกต่างภายในกลุ่ม
 S_p^2 คือ MS_w จากตาราง ANOVA
 n_i, n_j คือ จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด. เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อต่อไปนี

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จของ McClelland ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน การประสบความสำเร็จ การได้รับความร่วมมือจากทุกคน

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจของ Herzberg ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ และการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การกระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารของ McGregor ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

โดยใช้สูตรดังนี้ (สุณี รักษาเกียรติศักดิ์. 2539:117)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ΣX แทน ผลรวมของคะแนน X
- ΣY แทน ผลรวมของคะแนน Y
- ΣX^2 แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
- ΣY^2 แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
- ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
- n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

ความหมายของค่า r

- 1. ค่า r เป็นลบ หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2. ค่า r เป็นบวก หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมี

ความสัมพันธ์สูง

- 4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมี

ความสัมพันธ์สูง

- 5. ค่า r = 0 หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ซูตริ วงศ์รัตน์. 2541:316)

ค่าความสัมพันธ์	แสดงว่า
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์เลย
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2534:164 – 166) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

2. การทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (กัลยา วาณิชยัญญา. 2544:144) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จของ McClland พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจของ Herzberg และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานของ McGregor กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543:310 – 311) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 กับ ความพึงพอใจของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

การทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ และเงินเดือน ตำแหน่งงาน มีผลต่อ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One Way Analysis of Variance

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัทอีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัทอีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One Way Analysis of Variance

1.5 ระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One Way Analysis of Variance

1.6 ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One Way Analysis of Variance

1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน ทดสอบกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One Way Analysis of Variance

2. พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จของ McClland อันได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน การประสบความสำเร็จ การได้รับความร่วมมือจากทุกคน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อที่ 8 – 16 ทดสอบกับ แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

3. พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจของ Herzberg อันได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับและการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การกระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17 – 24 ทดสอบกับ แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

4. พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานของ McGregor อันได้แก่ การมีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเอง การได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25 – 35 ทดสอบกับ แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อที่ 36 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prob	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยรวมและแยกรายข้อ

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จของ McClland มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานของ McGregor มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
เป็นการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปทางด้านประชากรศาสตร์ โดยปรากฏผลตามตารางดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	19	27.1
หญิง	51	72.9
รวม	70	100.0
2. อายุ		
18 – 23 ปี	43	61.4
24 – 29 ปี	14	20.0
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	13	18.6
รวม	70	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	54	77.1
สมรส	16	22.9
รวม	70	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	44	62.9
ปวส / อนุปริญญา	18	25.7
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	8	11.4
รวม	70	100.0
5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้		
1 – 3 ปี	46	65.7
3 – 5 ปี	18	25.7
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	6	8.6
รวม	70	100.0
6. เงินเดือนที่ได้รับ		
7,000 – 19,000 บาท	48	68.6
19,000 – 31,000 บาท	18	25.7
มากกว่า 31,001 บาทขึ้นไป	4	5.7
รวม	70	100.0
7. ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	47	67.1
หัวหน้างาน	17	24.3
ผู้จัดการ	6	8.6
รวม	70	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 70 คน โดยสามารถจำแนกตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 18 – 23 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือมีอายุตั้งแต่ 24 – 29 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีอายุสูงกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 สถานภาพสมรส จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาดำรงหรือเท่ากับมัธยมศึกษา ระดับ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับ ปวส / อนุปริญญา จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัท 1 – 3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมา ระยะเวลาทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ ระยะเวลาทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

เงินเดือนที่ได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 7,000 – 19,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาคือมีเงินเดือนระหว่าง 19,001 – 31,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และมีเงินเดือนมากกว่า 31,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมีตำแหน่งงานในระดับผู้จัดการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในบางตัวแปรในบางชั้นจะมีความถี่น้อย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในตัวแปรนั้นและในชั้นนั้นมีค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำไปรวมกับชั้นก่อนหน้า ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

อายุ พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป 13 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุในระดับ 24 – 29 ปี และเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 23 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี 8 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวส / อนุปริญญา และเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปวส / อนุปริญญาหรือสูงกว่า

ระยะเวลาทำงานในบริษัทนี้ พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป 6 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงาน 3 – 5 ปี และเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 3 ปีขึ้นไป

เงินเดือนที่ได้รับ พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนมากกว่า 31,001 บาทขึ้นไป 3 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 19,001 – 31,000 บาท และเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 19,001 บาทขึ้นไป

ตำแหน่งงาน มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้จัดการ 6 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน และเปลี่ยนไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งหัวหน้างานหรือสูงกว่า

ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวมข้อมูลในชั้นที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย เพื่อให้สามารถทำการทดสอบสมมติฐานได้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประชากรศาสตร์ที่ได้มีการรวมข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างน้อย

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
18 – 23 ปี	43	61.4
มากกว่า 23 ปี ขึ้นไป	27	38.6
รวม	70	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	44	62.9
ปวส / อนุปริญญา หรือสูงกว่า	26	37.1
รวม	70	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้		
1 – 3 ปี	46	65.7
มากกว่า 3 ปีขึ้นไป	24	34.3
รวม	70	100.0
4. เงินเดือนที่ได้รับ		
7,000 – 19,000 บาท	48	68.6
มากกว่า 19,001บาท ขึ้นไป	22	31.4
รวม	70	100.0
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	47	67.1
หัวหน้างานและผู้จัดการ	23	32.9
รวม	70	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ได้มีการรวมข้อมูลที่มีความถี่ค่อนข้างน้อยแล้ว สามารถจำแนกได้ ดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 18 – 23 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมามีอายุมากกว่า 23 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาดำกว่าหรือเท่ากับมัธยมปลาย ระดับ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 และมีการศึกษาระดับ สูงกว่า ปวส / อนุปริญญา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัท 1 – 3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และ ระยะเวลาทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

เงินเดือนที่ได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 7,000 – 19,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 และ มีเงินเดือนระหว่างมากกว่า 19,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 และมีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานและผู้จัดการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำคัญของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน

	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน	3.79	.508	พอใจมาก

จากตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหาร อยู่ในระดับพอใจมาก ($\bar{x}$ = 3.79)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

เป็นการวิเคราะห์ ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4 – 7 ต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

พฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความต้องการความสำเร็จ	3.75	.405	มาก
ด้านการจูงใจ	3.20	.725	ปานกลาง
ด้านการบริหารงาน	3.47	.446	มาก
พฤติกรรมการทำงานในทุกด้านโดยรวม	3.47	.525	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่บุคลากรมีมากที่สุดได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ โดยมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยได้ค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมา คือพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้ค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ

พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จ	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง	4.00	.482	มาก
ท่านเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	4.01	.732	มาก
ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.70	.729	มาก
ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ในบริษัท	3.90	.745	มาก
ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.60	.788	มาก
ท่านชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ ช่วยเหลือกัน	4.19	.839	มาก
ท่านมักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ [#]	3.60	.954	น้อย
เพื่อนร่วมงานอิจฉาท่าน [#]	3.87	.916	น้อย
ท่านไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย [#]	2.91	1.401	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการ ความสำเร็จโดยรวม	3.75	.405	มาก

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกล

จากตาราง 5 พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน การเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การมีความรับผิดชอบในงานสูง การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท การทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19, 4.01, 4.00, 3.90, 3.70 และ 3.60 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91 และพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานอิจฉา และ มักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ โดยจะมีค่าเฉลี่ย 3.87 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานในด้านการ
จงใจ

พฤติกรรมด้านการจงใจ	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.34	1.295	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.10	1.092	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.40	.923	ปานกลาง
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.66	.991	มาก
ท่านรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน [#]	2.94	1.190	ปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน [#]	3.11	1.149	ปานกลาง
ท่านไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ [#]	2.87	1.296	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานด้านการจงใจโดยรวม	3.20	.725	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกล

จากตาราง 6 พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจงใจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจงใจในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ พฤติกรรมการทำงานด้านการจงใจในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง อันได้แก่ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.34 และ 3.10 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจงใจในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11, 2.94, และ 2.87 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานในด้านการบริหารงาน

พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานมองท่านมีความคิดริเริ่ม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.14	1.081	ปานกลาง
ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ	4.03	.589	มาก
ท่านมักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ	3.84	.895	มาก
หัวหน้างานของท่านมักจะให้ท่านรับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ	3.44	1.044	มาก
ท่านคิดว่าบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เหมาะสมดีแล้ว และไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน	3.31	1.280	ปานกลาง
ในหน่วยงานของท่านยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น [#]	2.84	1.072	ปานกลาง
ท่านมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอ แม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน [#]	3.81	1.183	น้อย
หัวหน้างานคิดว่าท่านมักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ [#]	4.03	1.204	น้อย
หัวหน้างานมีการควบคุมท่านอย่างใกล้ชิด [#]	2.77	1.132	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานโดยรวม	3.47	.446	มาก

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับสเกล

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ มักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเสมอ โดยได้ค่าเฉลี่ย 4.03, 3.84 และ 3.44 ตามลำดับ และ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่าง

จะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ และบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองเสมอ โดยได้ค่าเฉลี่ย 3.31 และ 3.14 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ในหน่วยงานยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น และ หัวหน้างานจะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยได้ค่าเฉลี่ย 2.84 และ 2.77 ตามลำดับ และ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ หัวหน้างานคิดว่ามักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ และ การมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอแม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน โดยได้ค่าเฉลี่ย 4.03 และ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน มีผลต่อ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด แตกต่างกัน

ด้านเพศ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 7

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	ชาย	3.89	.315	1.098	68	.276
	หญิง	3.75	.560			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.276 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	t-test for Equality of Means					
	อายุ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	18 - 23	3.70	.558	-1.863	68	.067
	มากกว่า 23 ปี ขึ้นไป	3.93	.385			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบอายุของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานภาพสมรส สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	สถานภาพ สมรส	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	โสด	3.72	.529	-1.961	68	.054
	สมรส	4.00	.365			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระดับการศึกษา สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	ระดับการ ศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	ต่ำกว่าหรือเทียบ เท่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย / ปวช	3.66	.568	-2.851*	68	.006
	ปวส / อนุปริญญา หรือสูงกว่า	4.00	.283			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส / อนุปริญญาหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมปลาย

ด้านระยะเวลาที่ทำงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : ระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	ระยะเวลา ที่ทำงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	1 – 3 ปี	3.76	.565	-.636	63.431	.527
	มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป	3.83	.381			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.527 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนที่ได้รับ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

- H_0 : เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	เงินเดือนที่ ได้รับ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจโดยรวม ของบุคลากร	7,000 – 19,000	3.71	.582	-1.920	68	.059
	มากกว่า 19,001 บาทขึ้นไป	3.95	.213			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจโดย รวมของบุคลากร	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
ความพึงพอใจ โดยรวมของบุคลากร	พนักงานทั่วไป	3.72	.579	-1.480	68	.143
	หัวหน้างานและ ผู้จัดการ	3.91	.288			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.143 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ	.264*	.027	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.264 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ามีพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมากขึ้น ก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จแต่ละข้อ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง	.119	.328	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	.320**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด	.211	.080	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท	.215	.073	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	.109	.370	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน	.095	.435	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านมักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ	.150	.216	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
เพื่อนร่วมงานอิจฉาท่าน	-.091	.452	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย	.096	.429	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การมีความรับผิดชอบในงานสูง พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.328 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 แสดงว่า ถ้าการเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำให้มีพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

3. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.080 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ ความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.370 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.435 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การถูกทวงต้งเรื่องงานเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.216 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

8. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ เพื่อนร่วมงานอิจฉาท่าน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.452 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

9. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ ท่านไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.429 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ	.340**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.340 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมากขึ้น ก็จะมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจแต่ละข้อ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร จำนวน 7 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	.334**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ท่านมีโอกาสดำเนินงานโดยเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	.222	.065	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	.124	.308	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	.457**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ท่านรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	.315**	.008	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.067	.579	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ	.024	.846	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.334 แสดงว่า ถ้าการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่าง เป็นการทำให้ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

2. ความพึงพอใจความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การมีโอกาสก้าวหน้าโดยการ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.457 แสดงว่า ถ้างานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นการทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

5. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.315 แสดงว่า ถ้าความรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน เป็นการทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรน้อยลงปานกลาง

6. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ งานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.579 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.579 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

H_1 : พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ตัวแปร	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน	.245*	.041	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.245 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมากขึ้น ก็จะมี ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นในระดับต่ำ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานแต่ละข้อ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร จำนวน 9 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน
จำแนกรายข้อ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
หัวหน้างานมองท่านมีความคิดริเริ่ม และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	.347**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลาง
ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อย่างมีเหตุผลเสมอ	.215	.074	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ท่านมักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ	.212	.078	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
หัวหน้างานของท่านมักจะให้ท่านรับผิดชอบ ในงานสำคัญเสมอ	.291*	.015	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
ท่านคิดว่าบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆเหมาะสมดีแล้ว และไม่เป็น อุปสรรคในการทำงาน	.395**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลาง
ในหน่วยงานของท่านยึดกฎเกณฑ์อย่าง เคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น	-.329**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงข้ามในระดับปานกลาง
ท่านมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอ แม้ใน เรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน	-.164	.176	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
หัวหน้างานคิดว่าท่านมักจะหลบเลี่ยง งานเสมอ	.034	.781	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
หัวหน้างานจะมีการควบคุมท่านอย่าง ใกล้ชิด	-.011	.929	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่ม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.347 แสดงว่า ถ้าการได้รับการมองจากหัวหน้างานว่ามีความคิดริเริ่ม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

2. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ การที่มักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.291 แสดงว่า ถ้าหัวหน้างานให้รับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ เป็นการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นในระดับต่ำ

5. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ บริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้ว และไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.395 แสดงว่า ถ้าบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้ว และไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน เป็นการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากขึ้นปานกลาง

6. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ ในหน่วยงานของยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.329 แสดงว่า ถ้าในหน่วยงานยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น

เป็นการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรน้อยลงปานกลาง

7. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ ท่านมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอ แม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

8. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ หัวหน้างานคิดว่าท่านมักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

9. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร กับ หัวหน้างานคิดว่าท่านมักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 21 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ ที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
2	อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
3	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
4	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
5	ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
6	เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
7	ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	t - test
8	พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	Pearson Correlation
9	พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	Pearson Correlation
10	พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด เพื่อต้องการทราบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารงาน กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยเปรียบเทียบจากเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรกับพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านแรงจูงใจ และด้านการบริหารงาน เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการ จะได้นำไปวางแผนงานทางด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
4. เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
5. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน และ เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหาร การจัดการเพื่อสร้างความพึงพอใจโดยรวมและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของบริษัท
3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ในด้านที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
4. พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งหมด 70 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคลและธุรการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งหมด 70 คน ใช้วิธี สุ่มแบบสุ่ม (Census)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามโดย ใช้เป็นแบบสอบถามตามมาตรฐาน เพื่อวัดความพึงพอใจของบุคลากรของบริษัท โดยสร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple Dichotomy Question) จำนวน 2 ข้อ และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ คือ ความต้องการความสำเร็จของ McClelland การจูงใจของ Herzberg และการบริหารงานของ McGregor คำถาม

จะอยู่ในรูปของมาตราวัดแบบลิเคอร์ (Likert Scale) โดยสร้างเป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรของบริษัท มีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบ Interval Scale จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ

1. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมืออนุญาตให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม
2. เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนของบุคลากร
3. นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากบุคลากรของบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้เข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเริ่มต้นทำ และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต เอกสารทางวิชาการ ตำรา หนังสือ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ได้มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลและนำเสนอการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วลงรหัสในแบบสอบถาม (Coding) จากนั้นนำไปวิเคราะห์และทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) Version 11.0 for Window โดยใช้การคำนวณค่าสถิติ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ ใช้ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน และ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ส่วนของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน นำมาแจกแจง จำนวน ความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจ พฤติกรรมการทำงานในด้านการบริหารงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 ความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวม โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ จะนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test เพื่อทดสอบเฉพาะตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 70 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.9 มีอายุอยู่ในช่วง 18 – 23 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 77.1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 62.9 ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทนี้ ระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.7 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในช่วง 7,000 – 19,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.6 และตำแหน่งงานจะเป็นพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 67.1

2. ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับพอใจมาก โดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

3. พฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ 3 ด้าน อันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้าน พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ และ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยจะมีระดับพฤติกรรมในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถที่จะสรุปผลในพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านดังนี้

3.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีความรับผิดชอบในงานสูง การเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อน การทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ความชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย ส่วนพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ มักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ และ เพื่อนร่วมงานอิจฉา

3.2 พฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญพฤติกรรมการทำงานในด้านการจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง อันได้แก่ การได้รับ

การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างยังมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ การรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ การไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

3.3 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานโดยรวมในระดับมาก โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ มักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญเสมอ นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวก กลุ่มตัวอย่างยังมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองเสมอ และบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ในหน่วยงานยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น และหัวหน้างานจะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับพฤติกรรมการทำงานในระดับน้อย ได้แก่ การมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอแม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน และ หัวหน้างานคิดว่ามักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน มีผลต่อ ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ แตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 เงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ อันได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

2.1 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ การเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงบวกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรได้แก่ การมีความรับผิดชอบในงานสูง การทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ความชอบการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จในเชิงลบ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ มักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ เพื่อนร่วมงานอิจฉา และการไม่มีอำนาจที่จะสั่งใครได้เลย

2.2 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงบวกที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงลบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ การรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ในขณะที่ พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงบวกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจในเชิงลบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ งานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ การไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

2.3 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร มีความสัมพันธ์กันเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวกที่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ บริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ ในหน่วยงานยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น ในขณะที่ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงบวกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผลเสมอ มักจะวางแผนก่อนการทำงานเสมอ ในขณะที่ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงานในเชิงลบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ การมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอแม้ในเรื่องที่ไม่ถูกต้องในการทำงาน หัวหน้างานคิดว่ามักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ และหัวหน้างานจะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า

เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ แก้วกล้า. (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุม เมตตะนันท์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ. (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานไม่มีความแตกต่างกับความพึงพอใจ ในส่วนของเงินเดือนที่ได้รับ จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ แก้วกล้า. (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ปวส / อนุปริญญาจะมีความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมตอนปลาย / ปวช ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญาดา พงศบริพัตร. (2542: บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในระดับเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาในด้านพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ พบว่า ในด้านของการเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งจากการวิเคราะห์จะพบว่า พฤติกรรมการทำงานทางด้านความต้องการความสำเร็จนั้น จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการสนับสนุนและได้รับการยอมรับจากทั้งหัวหน้างาน

และเพื่อนร่วมงาน จะสร้างความพึงพอใจโดยรวมให้กับบุคลากรให้มากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรุระ หีบโอสถ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาหรือทฤษฎีต้องการประสบความสำเร็จของ David C McClelland (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ : พฤติกรรมองค์การ) ในด้านของการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่นชอบตนเองและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ในขณะที่ในพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่เป็นรายข้อแล้ว จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับการจูงใจ ส่งผลกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรหลายข้อ ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่รับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจากการวิเคราะห์จะพบว่า การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจะสามารถทำให้บุคลากรมีโอกาที่จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีผลกระทบถึงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย ซึ่งจากการพิจารณาเป็นรายข้อ จะมีตัวแปรในเชิงลบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมด้วย คือ การรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับ คลัง เสถียรธนเศรษฐ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ปานกลางถึงสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เวเลซ (Velez. 1972 : 997 – A) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ความพึงพอใจมากที่สุด เช่นเดียวกับ แจ็คสัน (Jackson.1975 : 7560 – A) พบว่า ความก้าวหน้าของงาน และ ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอธเบอร์ก (Bovee and others. 1993:443) ที่บอกว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่บุคคลนั้นได้ปัจจัยจูงใจ คือ งานที่รับผิดชอบอยู่และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไปกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นสามารถใช้ปัจจัยจูงใจนี้ทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจนั่นเอง ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานอื่นๆในด้านการจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในระดับเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ที่เป็นรายข้อแล้ว จะเห็นว่ามีพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ส่งผลกับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร ได้แก่ หัวหน้างานมองว่ามีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ หัวหน้างานมักจะให้รับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า การมีความคิดริเริ่มในมุมมองของหัวหน้างานจะส่งผลให้การแสดงออกของพฤติกรรมการทำงานออกมาในทางที่ดี เพราะหมายถึงการที่หัวหน้างานมีทัศนคติที่ดี ให้ความไว้วางใจกับบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานที่สำคัญ ซึ่งทำให้จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ : พฤติกรรมองค์การ) โดยข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ในทัศนคติที่ว่า ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตัวเอง สามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตนเอง ในขณะที่พฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอีกข้อหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร คือ การมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจโดยรวมทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ ในเชิงบวกจะเป็นระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ในขณะที่เชิงลบ จะยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในบริษัทจะพึงพอใจกับระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมดีแล้วและไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ในขณะที่ถ้าระเบียบ ข้อบังคับนั้นเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น ก็จะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y ในทัศนคติที่ว่า ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้ใต้บังคับบัญชานั้น การควบคุมจากภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งสามารถอธิบายกับพฤติกรรมการทำงานข้อนี้คือ ถ้ามีระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน บุคลากรก็จะปรับตัวและปฏิบัติตามโดยไม่ต้องบังคับ ควบคุม แสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาอย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติ ในขณะที่ระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด ไม่มีความยืดหยุ่น มีการบังคับ ควบคุม จะทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดในการที่จะปฏิบัติ แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมออกมา และส่งผลถึงความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรในที่สุด ส่วนพฤติกรรมการทำงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคลากรโดยรวม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในด้านพฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ควรที่จะพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จนอกเหนือไปจากการเป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในงานให้สูงขึ้น การให้บุคลากรได้พยายามแก้ปัญหาเฉพาะหน้าการทำงานในลักษณะเป็นกลุ่มที่คอยช่วยเหลือกัน รวมถึงการให้อำนาจที่มีขอบเขตที่สามารถควบคุมได้ให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการทำงานและในการสร้างความสำเร็จให้กับตัวบุคลากรเอง นอกจากนี้ ยังจะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อความสำเร็จของบุคลากร จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาอย่างถูกต้องและเหมาะสม และจะส่งผลถึงความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรในที่สุด

2. ในด้านพฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ควรที่จะพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในการจูงใจ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจนี้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรมากกว่า พฤติกรรมการทำงานในด้านอื่นๆ ดังนั้น บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ควรที่จะเพิ่มความสำคัญในด้านของการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร อาจจะเป็นการดูงานหรือสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงาน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐาน และจะกระตุ้นให้ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ควรจะต้องมีการพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่จะทำให้บุคลากรได้เกิดความพึงพอใจโดยรวม ตัวอื่นๆ อันได้แก่ ความดีความชอบของบุคลากรโดยให้โอกาสก้าวหน้าในทางกรงาน การให้บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แต่เนื่องจาก บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด มีขนาดค่อนข้างเล็ก ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งอาจทำได้ในบางกรณีเท่านั้น การพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น จะเป็นทางเลือกที่สามารถจะทำได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากที่มีอยู่ให้ การให้โบนัสประจำปี หรือ การให้เงินพิเศษสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับการเอาใจใส่ ก็จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ที่เหมาะสม เป็นการสร้างความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. . ในด้านพฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ควรที่จะพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมุมมองของหัวหน้างาน ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหาร

งานจะมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้างานควรมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นกลาง หัวหน้างานควรที่จะสนับสนุนให้มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานกันเป็นทีมและควรที่จะมีการวางแผนก่อนการทำงาน และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้น ก็ควรที่จะยอมรับอย่างมีเหตุผลมากกว่าที่จะยอมรับด้วยความคิดเห็นของตนเอง การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสมเหตุสมผลกับสถานการณ์ ไม่เคร่งครัดมากเกินไป หรือยืดหยุ่นมากเกินไป ควรที่จะพิจารณงานให้เหมาะสมกับคน หรือใช้คนให้ถูกกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมกับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจโดยรวมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในบริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่มีกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรว่ามีผลแตกต่างกันอย่างไร
3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อจะดูผลของอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานว่ามีมากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม. (2516). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา.
- กัลยา วานิชบัญชา. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกศินี ทิปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- คลัง เสถียรชนเศรษฐ์, ร.ด.อ.. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ. ภาคนิพนธ์ กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ชาญณรงค์ แก้วสว่าง. (2524). การสร้างเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเนรมิต.
- ญาดา พงศบริพัตร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประกันวินาศภัย. ปรินูญานิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2828). “การพัฒนาจิตใจข้าราชการหลักและแนวการปฏิบัติทางวิชาการ,” วารสารข้าราชการ. 30(2) : 21-32.
- นิลบล รัชคุณ. (2539). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2532). เอกสารรายงานชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เล่มที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในคณะครุสภา อุดสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ผ่านศึก แก้วหย่อง. (2531). บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงานการศึกษาการนอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. : กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). สถิติทางเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ. หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วุฒิศักดิ์ รองเมือง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2543). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์ม และโซเทกซ์ จำกัด.
- สุพรรณา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโอสธ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ. : ทิพย์วิสุทธิ.
- อุทัยรัตน์ เนียนเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

Bovee, Courtland H. and Others. *Management*. New York : McGraw-Hill, Inc., 1993.

Brief, Arthur P. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. California, London and New Delhi : SAGE Publications.

Davis, Keith and Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw-Hill.

- Folkins, Larry C. (1977, 9 March). A Study of Teacher Morale in Secondary Schools, *Dissertation Abstracts International*.
- Gilmer, B. Von Haller. (1967). *Applied Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (1993). *Behavior in Organizations*. 4th ed. Boston : Allyn bacon
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York : Wiley Sons.
- Jackson, Dale Russell. (1975. July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene," *Dissertation Abstracts Association*.
- Jones, Gary. (1996). *Organization Behavior Understanding and Managing Life at Work*. United State of America : HarperCollins Publishers Inc.
- Locke, Edwin A. (1976). "The nature and Causes of Job Satisfaction," *In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of individual and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally.
- Loper, Felix M. (1968). *Evaluation employ performance*. New York : Public Personality Association.
- McClland, D.C. (1961). *The Achieving Society Princeton*. Van Nostrand.
- McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : Mccraw-Hill.
- Medley, Donald M. and Human, Coker. (1987). *The Accuracy of Principles Judgments of Teacher performance*. Journal of Education Research.
- Sergiovani. Thomas J. (1973). "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," *Exploration in Educational Administration*. St.Louis : University of Queensland Press.
- Schermerhorn, Jr, John R., Hunt, James G. and Osborn, Richard N. (1984). *Basic Organizational Behavior*. 2nd ed. New York :John Wiley & Sons.
- Steers, Rechard M. (1984). *Introduction to Organization Behavior*. Illinios : Scott, Foresman.
- Velez, Guillermo V. (1972, September) "A Study of Faculty Satisfactors Dissatisfaction With the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," *Dissertation Abstract*, 33(3) : 997 — A.
- White B.D. (1968). *Organization Behavior*. New York : Jimone & Schaster.
- Wehrich, Heinz and Koontz, Harold. (1993). *Management : a global perspective*. 10th ed. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร
บริษัท อีเล็คโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

แบบสอบถาม

เรื่องพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงใน () ที่กำหนดตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 – 23 ปี

() 24 – 29 ปี

() มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช

() ปวส / อนุปริญญา

()ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้

() 1 – 3 ปี

() 3 - 5 ปี

() มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

6. เงินเดือนที่ได้รับ

() 7,000 – 19,000 บาท

() 19,001 – 31,000 บาท

() ตั้งแต่ 31,001 บาท ขึ้นไป

7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

() พนักงานทั่วไป

() หัวหน้างาน

() ผู้จัดการ

ส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการจูงใจ
และด้านการบริหารงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว และกรุณา
ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
	จริงที่ สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
พฤติกรรมการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ					
8. ท่านมีความรับผิดชอบในงานสูง					
9. ท่านเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
10. ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
11. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนในบริษัท					
12. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
13. ท่านชอบการทำงานลักษณะเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือกัน					
[14]. ท่านมักจะถูกท้วงติงเรื่องงานเสมอ					
[15]. เพื่อนร่วมงานอิจฉาท่าน					
[16]. ท่านไม่มีอำนาจที่จะสั่งงานใครได้เลย					
พฤติกรรมการทำงานด้านการจูงใจ					
17. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
18. ท่านได้รับการเข้าบรมความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการทำงาน					
19. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
20. ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
21. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่กระตุ้นให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
[22]. ท่านรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน					
[23]. งานที่ท่านทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
[24]. ท่านไม่พอใจกับผลประโยชน์ที่ได้รับ					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม				
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
พฤติกรรมการทำงานด้านการบริหารงาน					
25. หัวหน้างานมองว่าท่านมีความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองเสมอ					
26. ท่านยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างมีเหตุผล					
27. ท่านมักจะวางแผนงานก่อนการทำงานเสมอ					
28. ท่านหาวิธีการใหม่ๆเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
29. ท่านมาทำงานทันเวลาเสมอ					
30. หัวหน้างานไว้วางใจให้ท่านทำงานสำคัญเสมอ					
31. ท่านคิดว่าบริษัทมีระเบียบ ข้อบังคับต่างๆเหมาะสมดีแล้ว และไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน					
[32]. ในหน่วยงานของท่านยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น					
[33]. ท่านมักจะโอนอ่อนตามผู้อื่นเสมอแม้ในเรื่องที่นำไปสู่ความไม่ถูกต้องในการทำงาน					
[34]. หัวหน้างานคิดว่าท่านมักจะหลบเลี่ยงงานเสมอ					
[35]. หัวหน้างานจะมีการควบคุมท่านอย่างใกล้ชิด					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจอย่างมาก	พอใจ	เฉยๆ	ไม่พอใจ	ไม่พอใจอย่างมาก
	5	4	3	2	1
36. ความพึงพอใจโดยรวมของท่านที่บริษัทนี้					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
และหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ วรินทรา ศิริสุทธิกุล	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๑๔๔๕

วันที่ /๐ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวมนฤดี กฤษกรียงไกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานที่มีผล
ต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด” โดยมี
รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์วรินทรา ศิริสุภธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม
พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี
จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามให้ นางสาวมนฤดี กฤษกรียงไกร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
และหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ชื่อสถานที่

ที่อยู่

บริษัท อีเล็กทรอนิกส์เทคโนโลยี จำกัด

19 / 197 หมู่ที่ 7 ถนน บางนา — ตราด กม.17.5
ต. บางโฉบ อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ 10540

ที่ ศธ 0519.12/๑๗๗๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายผลิต บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวมนฤดี กฤษกรียงไกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานแผนกผลิต เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อีเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวมนฤดี กฤษกรียงไกร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3446229 มือถือ 01-8418468

ภาคผนวก ง

รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลและหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

รายชื่อสถานที่เก็บข้อมูลวิจัย

ชื่อสถานที่	ที่อยู่
บริษัท อีเล็กโทรเคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด	19 / 197 หมู่ที่ 7 ถนน บางนา — ตราด กม.17.5 ต. บางโฉลง อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ 10540

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๖ มีนาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท อิเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนฤติ กฤษกรียงไกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อิเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของ บริษัท อิเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรของ บริษัท อิเล็กโทร เคมีคอล เทคโนโลยี จำกัด ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนฤติ กฤษกรียงไกร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-3446229 มือถือ 01-8418468

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวมนฤดี กฤษฎกรียงไกร
วันเดือนปีเกิด	6 ตุลาคม 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	550 / 80 ซอย โพธิ์ปิ่น ถนน อโศก — ดินแดง แขวงดินแดง เขต ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	Forecast & Planning Manager
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บริษัท เดมเลอร์โครสเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
พ.ศ. 2532	บัญชีบัณฑิต (บช.บ) จาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ