

ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวศิริกุล รัตนสุวรรณชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658 314
ศ 4487
ร 3

ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวศิริกุล รัตนสุวรรณชัย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

h 264396

28 เม.ย. 2548

ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548) ทักษะของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์
บริหาร (การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวน 7,138 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 28-37 ปี รองลงมาอายุ 18-27 ปี อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000 – 25,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6-11 ปี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และ อายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่

ทัศนคติของพนักงานต่องานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติของพนักงานต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และยังมีความสัมพันธ์กับ

**EMPLOYEE'S ATTITUDE AFFECTING WORKING BEHAVIOR AND LOYALTY TO
ORGANIZATION IN CHAROEN POKPHAND FOODS PUBLIC CO , LTD**

**AN ABSTRACT
BY
MISS SIRIKUL RATTANASUWANCHAI**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2005**

Sinkul Rattanasuwanchai (2548) *Employees' attitude affecting working behavior and loyalty to organization in Charoen Pokphand Foods Public Co., Ltd* Master Project
Master of Business Administration (Management) Bangkok Graduate School,
Srinakharinwirot University Project Advisor Assoc Prof Supada Sirikudta

The purpose of this study was to investigate the affects of Charoen Pokphand Foods Public Co., Ltd employees' attitude on their working behavior and loyalty to the organization. A questionnaire was administered to a group of 417 samples representing the total number of 7,138 employees. The data were analyzed using percentage, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and LSD, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and processed by SPSS for Windows Version 11.

The study revealed the population characteristics of the samples as follows: females outnumbered males with the largest age group being between 28-37 years, the second largest group, between 18-27 years, the largest group earning 10,000-25,000 baht, the second largest group, 10,000 baht or less, the largest group being college educated, the second largest group, non-college educated, the largest group being single, the second largest, married, the largest group working in operational level, the second largest group, executive level working as directors/department managers, and the number of working years for the largest group being 5 years or less, the second largest group, 8 -11 years.

The different population characteristics - gender, age, salary, education, marital status, job position, and the number of working years – resulted in different working behavior at the statistically significant level of 0.05.

Concerning their attitude at the group level, their attitude towards their superiors and colleagues highly affected their overall working behavior. The attitude correlated at a low level and in the same direction with their increasing productivity and their quitting the job. A correlation in the same direction but at a moderate level was also noted between this attitude and their satisfaction of the job. The statistically significant level was at 0.01.

As for their attitude at the organizational level, the study revealed that their attitude towards their job highly affected their overall working behavior. A low level of correlation of the same direction was noted between this attitude and their increasing productivity and quitting the job. However, a moderate correlation of the same direction was seen between this attitude and their satisfaction of the job. The statistically significant level was at 0.01.

Regarding their attitude towards the organization, the study found that the effect of their attitude on their overall working behavior was at a moderate level. The correlation of

the same direction and at a low level was noted between this attitude and their increasing productivity and quitting the job. Also, a correlation of the same direction but at a moderate level was seen between this attitude and their satisfaction of the job. The statistical significance was at 0.01 level.

Their attitude towards the benefits gained from the job moderately affected their overall working behavior. There was a low level of direct correlation existing between this attitude and their increasing productivity and quitting the job. A moderate level of direct correlation was noted between this attitude and their satisfaction of the job. The statistically significant level was at 0.01.

Their attitude towards working environment moderately affected their overall working behavior. The correlation of the same direction and at a low level was seen between this attitude and their satisfaction of the job. The statistically significant level was at 0.01.

Examining their working behavior and its correlation with their loyalty to the organization, the study revealed that

Their working behavior in terms of increasing productivity was ranked as high and significantly correlated in the same direction and at a low level with their loyalty to the organization regarding their performance, their feelings, and their recognition of the organization, the statistical significance of which was at 0.01 level.

Their working behavior in terms of quitting the job was moderately ranked and moderately correlated in the same direction with their loyalty to the organization regarding their work performance. The same direction of correlation but at a low level existed between this behavior and their feelings towards and recognition of the organization. The statistical significance was at 0.01 level.

Their working behavior in terms of their satisfaction of the job was highly ranked and moderately correlated in the same direction with their performance and their feelings. It correlated at a low level with their recognition of the organization in the same direction. The statistical significance was at 0.01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

----- ประธาน
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

----- กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

----- กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

----- คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งยังได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ อาจารย์ ดร. รัชพงษ์ วงศาโรจน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องกราบขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกๆ ท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณศิริรัตน์ ศศิวิมลวิทย์ ที่คอยห่วงใย ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ตลอดเวลา และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ พนักงานทุกท่านที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ชาย พี่สาว ที่ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้ คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนในทุกๆ ด้าน

บุคคลดังกล่าวข้างต้นล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แต่หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	10
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	20
โมเดลพฤติกรรมองค์การ	30
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล	32
งานวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี	34
ประวัติบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	47
การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	60
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กร	68
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	75
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	78
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	82
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	133
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	138
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	142
อภิปรายผล	153
ข้อเสนอแนะ	160
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	162
บรรณานุกรม	164
ภาคผนวก	169
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	170
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	178
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	180

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงความต้องการของบุคคลในการทำงาน	29
2 แสดงจำนวน และคำร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน	62
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	65
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่องาน	68
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อตัวองค์กร	70
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อผลตอบแทน	72
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	74
8 แสดงจำนวนร้อยละและคำร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ในส่วน ของการมาทำงานสายและการขาดงานของพนักงาน	75
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการลาออกจากงาน	76
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต	77
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	77
12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	78
13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก	80
14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้	81
15 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยรวมของ กลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง	83
16 แสดงผลการทดสอบ อายุของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม	85
17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน	86

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	87
19 แสดงผลการทดสอบอัตราเงินเดือนของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโดยรวม	89
20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต	90
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	91
22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในก ร ทำงาน	92
23 แสดงผลการทดสอบระดับการศึกษาของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโดยรวม	94
24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต	95
25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	96
26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	96
27 แสดงผลการทดสอบสถานภาพของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโดยรวม	98
28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน	99
29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	99
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	100

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 แสดงผลการทดสอบตำแหน่งงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโดยรวม	101
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต	102
33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน	103
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	104
35 แสดงผลการทดสอบอายุงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานโดยรวม	106
36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน	107
37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน	108
38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	109
39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การขาดงาน	110
40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การลาออกจากงาน	110
41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน	111
42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ในด้านทัศนคติของพนักงาน ต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ในด้านทัศนคติของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การเพิ่มผลผลิต	120
55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ในด้านทัศนคติของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การขาดงาน	121
56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ในด้านทัศนคติของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน การลาออกจากงาน	122
57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ในด้านทัศนคติของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	122
58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่ม ผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	124
59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่ม ผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก	125
60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่ม ผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้	125
61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ขาดงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่ แสดงออก	126
62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ขาดงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก	127
63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ขาดงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้	127
64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ลาออกจากงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ลาออกจากงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก	129
66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการ ลาออกจากงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้	129
67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความ พึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก	130
68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความ พึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้าน ความรู้สึก	131
69 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความ พึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้าน การรับรู้	132
70 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	133

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานชั้นหนึ่ง	30
2 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ	30
3 แสดงโครงสร้างลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์	34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะปัจจุบัน การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจมีอัตราเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่มากมายและหลากหลาย ทำให้องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่แตกต่าง ด้านต้นทุนที่ต่ำ การตลาดที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างภาพพจน์สูงสุดแก่ลูกค้า เพราะสิ่งเหล่านี้คือหนทางในการสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจึงถูกนำมาใช้กันอย่างหลากหลาย อาทิเช่น ระบบการจัดการการบริการและการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relation Management), ดุลยภาพการบริหารงาน (Balanced Score Card), ระบบการจัดการคุณภาพรวม (Total Quality Management) และอื่นๆ เป็นต้น

ถึงแม้จะมีการนำระบบที่มีประสิทธิภาพมาใช้ แต่หลายๆองค์กรก็ยังคงประสบกับปัญหามากมายในองค์กรจนบางองค์กรต้องปิดตัวเองลงทั้งที่ได้มีการวางกลยุทธ์การบริหารงานเป็นอย่างดี และเมื่อได้ค้นหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกลับพบสาเหตุอันเกิดจากปัญหาของคนในองค์กร เมื่อพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน ถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ไม่มีความสุขในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ และมีทัศนคติในด้านลบกับองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยการละเลยหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานหรือเกิดความท้อแท้ ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาต่างๆ เช่น การใช้ค่าใช้จ่ายโดยไม่คำนึงถึงองค์กร ความผิดพลาดในการผลิตสินค้าหรือการบันทึกตัวเลขที่บิดเบือนจากความเป็นจริงที่เป็นอยู่ รวมถึงปัญหาการย้ายงานของพนักงานที่มีความสามารถ อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญอยู่เสมอ คือ ระบบที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็ต้องประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์ที่สำคัญอย่างพนักงานที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มาเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการจัดการกับระบบนั้นๆ ซึ่งพนักงานหรือทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรหลักทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและสนใจกับทรัพยากรบุคคลตลอดเวลา มิใช่เพียงใส่ใจเพื่อให้งานหนึ่งงานใดสำเร็จเท่านั้น เพราะนั่นเป็นเพียงวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่องค์กรควรพิจารณาถึงความสำเร็จในระยะยาว โดยการพยายามทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยการเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน สร้างความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพการงาน ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกันกับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แนวนอนสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานอยากจะทำปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าทัศนคติที่ดีจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)” ซึ่งเป็นบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นบริษัทที่ก่อตั้งมานาน มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักและยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล มีพนักงานจำนวนมาก และมีความหลากหลายในด้านตำแหน่ง หน้าที่ และอายุงาน รวมทั้งประสบการณ์ที่มีในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความตั้งใจ ทুমเทากำลังกายกำลังใจ รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

- 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับงานบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
- 2 ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
- 3 ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
- 4 ผลการศึกษาค้นคว้าอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ที่สนใจจะทำการศึกษาในเรื่องที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 580-581) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%
คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{7,138}{1 + 7,138(05)^2}$$

$$= 379 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10% ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 417 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1 1 1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1 1 2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 18 – 27 ปี
- 28 – 37 ปี
- 38 – 47 ปี
- 48 ปีขึ้นไป

1 1 3 อัตราเงินเดือน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- 55,001 บาทเป็นต้นไป

1 1 4 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

1 1 5 สถานภาพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- โสด
- สมรส
- หม้าย / หย่าร้าง

1 1 6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- พนักงาน
- ผู้บังคับบัญชา / ผู้จัดการแผนก
- ผู้จัดการฝ่าย
- ผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า

1 1 7 อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 11 ปี
- 12 – 17 ปี
- 18 ปีขึ้นไป

1 2 ทักษะระดับกลุ่ม

1 2 1 ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1 3 ทักษะระดับองค์กร

1 3 1 ทักษะต่องาน

1 3 2 ทักษะต่อตัวองค์กร

1 3 3 ทักษะต่อผลตอบแทน

1 3 4 ทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

2 1 พฤติกรรมการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2 1 1 การเพิ่มผลผลิต

2 1 2 การขาดงาน

2 1 3 การออกจากงาน

2 1 4 ความพึงพอใจในการทำงาน

2 2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2 2 1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2 2 2 ด้านความรู้สึก

2 2 3 ด้านการรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

- 1 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
- 2 องค์กร, บริษัท หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
- 3 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน
- 4 ทักษะระดับกลุ่ม หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานใน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการยอมรับนับถือความมีเหตุผล ความยุติธรรม ความร่วมมือในการทำงาน การเอาใจใส่ดูแลและสนับสนุนในการทำงาน
- 5 ทักษะระดับองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่มีต่องาน, ต่อตัวองค์กร, ต่อผลตอบแทน, ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 5 1 ทักษะคติต่องาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่องานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน การเสนอแนวความคิดหรือเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 5 2 ทักษะคติต่อตัวองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่อภาพพจน์ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
 - 5 3 ทักษะคติต่อผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปของวัตถุ เช่น เงินเดือน ของรางวัล โบนัส สวัสดิการขององค์กร หรืออาจอยู่ในรูปการส่งเสริมสนับสนุน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การจัดอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ การกล่าวชื่นชมจากนายจ้าง เป็นต้น
 - 5 4 ทักษะคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิดพนักงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน พื้นที่ใช้สอย ความสะดวกสบาย ความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และความปลอดภัย
- 6 พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน
 - 6 1 การเพิ่มผลผลิต หมายถึง การวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด

6 2 การขาดงาน หมายถึง การที่พนักงานไม่มาทำงาน

6 3 การลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นอันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นพนักงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

6 4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของพนักงานในทางบวกที่มีต่อการทำงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

7 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความเคารพ รัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

7 1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่พนักงานปฏิบัติเพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

7 2 ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

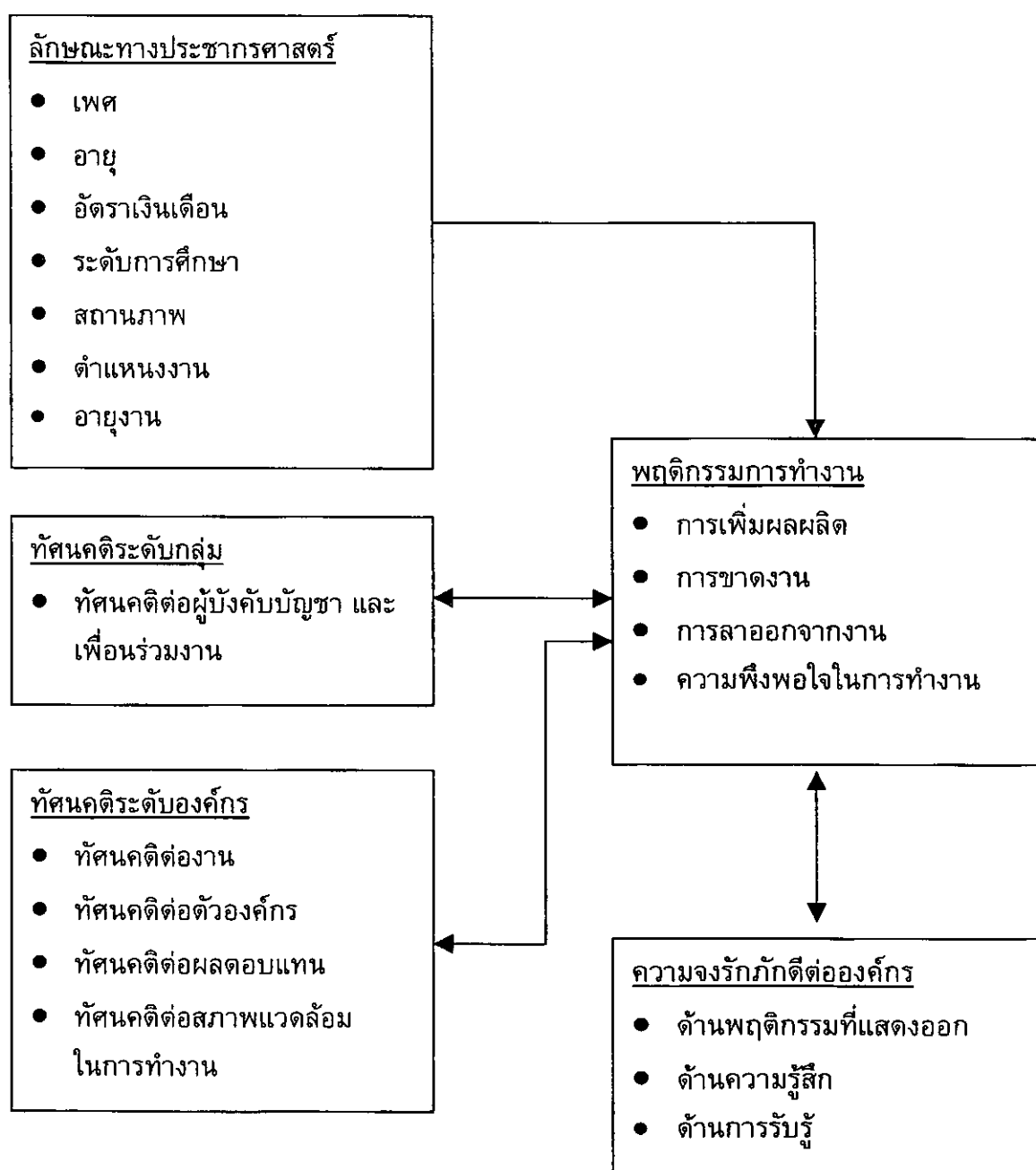
7 3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจหรือความรู้สึกภายในของพนักงานที่มีต่อบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

กรอบความคิดในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรใน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)”

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกโมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงาน และแนวคิดของ Blau and Scott เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

- 1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
- 3 โมเดลพฤติกรรมองค์การ
- 4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล
- 5 งานวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี
- 6 ประวัติบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
- 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 12) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของคนเราต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกว่าชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ที่เราเกี่ยวข้องอยู่ ทัศนคติเป็นสิ่งที่บ่งบอกทิศทางอาการของคนเราที่จะกระทำต่อสิ่งของ บุคคลหรือสถานการณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 22) ทัศนคติ คือ คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิดและความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความดีต่อบุคคลและต่อกลุ่มตน

พูลสุข สังขารักษ์ (2543 : 19) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ กิจกรรม เหตุการณ์ บุคคล แนวคิด พฤติกรรม ความรู้สึกนี้เกิดจากการเรียนรู้ติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานานและเป็นปัจจัยที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอาจจะเป็นทางบวกถ้าชอบและเป็นทางลบถ้าไม่ชอบ

บรรยงค์ โตจินดา (2542 : 292) สรุปความหมายของ ทัศนคติ ไว้ว่า ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองด้วยวิธีที่ชอบหรือไม่ชอบ ที่พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนาต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือแนวความคิด หรืออะไรก็ตาม

ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์ (2540 : 10) สรุปว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือวัตถุใดวัตถุหนึ่งหนึ่งของบุคคล อันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะสนับสนุนหรือปฏิเสธ

นิยะดา ชุนหวงศ์ (2526 : 78) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะเกิดขึ้นในทางบวกและทางลบที่จะเกิดต่อบุคคล สถานที่หรือสถานการณ์ต่างๆ อีกนัยหนึ่ง คือ แนวโน้มของ

การตอบสนอง ที่ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์สามารถพยากรณ์ได้ว่า ถ้าเราแสดงกิริยาอย่างหนึ่ง อย่างไม่ดีต่อบุคคลไป เขาจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 6) ได้ให้ความหมายของ ทศนคติ ไว้ว่าทศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นซึ่งสิ่งนั้นอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ ฯลฯ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 64) กล่าวว่า ทศนคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งทศนคติของเขา

เธอร์สโตน (Thrustone 1946 : 39) ได้ให้แนวคิดหา ทศนคติ หมายถึง ผลสรุปของความโน้มเอียง (Inclination) ความรู้สึกอคติ (Prejudice or Bias) ความคิด (Ideas) ความหวาดกลัว (Fears) จุดยืนที่แน่นอน (Conviction) ข้อสังเกตต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อัลพอร์ท (Allport 1953 : 810) ได้กล่าวว่าทศนคติเป็นสภาวะจิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคลและมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางต่อปฏิกิริยาที่มีต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง

มอร์ริส เอส วิลเลียมส์ (มัลลีย์แก้ว รังษิสุริยันต์ 2542 , อ้างอิงจาก Moris S Vileles) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทศนคติ คือระดับสภาพหรือภาวะของจิตใจและสมอง ในลักษณะพร้อมที่จะกำหนดแนวทางของการสนองตอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อสิ่งเร้าอันใดอันหนึ่ง

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 94) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความชอบหรือไม่ชอบต่อวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของตนต่อบางสิ่ง ทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Affect) พฤติกรรม (Behavior)

กล่าวโดยสรุป ทศนคติเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ท่าที ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ตลอดจนมีแนวโน้มที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมในอนาคต

องค์ประกอบของทศนคติ

(สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ 2542 : 64) องค์ประกอบที่สำคัญของทศนคติโดยทั่วไปจะเหมือนกัน อันประกอบด้วย

1 องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (cognitive component) ความคิด ความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อว่ามีผู้ได้บังคับบัญชาของเขาเหล่านั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ

2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (affective component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะเป็นสภาพทางอารมณ์ (emotion) ประกอบกับการประเมิน (evaluation) ในสิ่งนั้นๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจสนุกหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธก็ได้ ความรู้สึกอาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่น และอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3 องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (behavioral tendency component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีความคิด ความเชื่อแสดงออกใดๆ ที่เป็นการสนับสนุนหรือส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยอันเป็นพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (seek contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (avoiding contact)

คุณลักษณะของทัศนคติ

อัลพอร์ท (Allport 1935 271 – 272) กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1 เป็นภาวะจิตใจ และประสาท ซึ่งแสดงออกให้เห็นทางพฤติกรรม เช่น โกรธ เกลียด รัก เป็นต้น

2 เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง เมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น

3 เกิดขึ้นเป็นระบบโดยจัดระบบในตนเอง เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่องและติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน

4 เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีส่วนในการสร้างเสริมทัศนคติได้ดี

5 เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ

ส วาสนา ประवालพฤษ (2524 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ว่า

1 ทศนคติเป็นการตระเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งการตระเตรียมนั้นจะเป็นการตระเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2 สภาวะของความพร้อมจะตอบสนองนั้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3 ทศนคติไม่ใช่พฤติกรรมแต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

4 ทศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทศนคติได้

5 ทศนคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทศนคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระดับอายุ ภาวะปัญญา เป็นต้น

6 ทศนคติมีความคงที่ และ แนนอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่แตกต่างไปจากเดิม

พยอม วงศ์สารศรี (2531 : 230 – 231) ได้สรุปลักษณะของทศนคติไว้ดังนี้

1 ทศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรม ที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้

2 ทศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิด ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3 ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทศนคติของบุคคลเปลี่ยนจากทศนคติที่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากทศนคติที่ไม่ยอมรับไปสู่ทศนคติที่ยอมรับ

การก่อตัวของทศนคติ (The Formation of Attitudes)

เครซ ครัทซ์ฟิลล์ และบัลลาคี (วันทนา สุรชีวิน 2541 , อ้างอิงจาก Kraes Kruttsfill and Ballakey) ได้ให้ความเห็นว่าทศนคติอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1 การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลก็มีทศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลก็จะมีทศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2 ข่าวสารข้อมูล (Information) ทศนคติจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูล que บุคคลได้รับ

ทำให้บุคคลนั้น

3 เก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิด และสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่นโดนการฟังคำติฉินนินทาใคร ๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group Affiliation) เพราะบุคคลที่อยู่ในสังคมย่อมจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตนคล้อยตาม บรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนมากเกินไป

4 บุคลิกภาพ (Personality) ทัศนคติมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เช่น มักคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยาหรือคิดร้ายต่อตน

อัลพอร์ท (Allport 1935 180) กล่าวว่า การก่อรูปของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด ๆ เกิดจากสาเหตุดังนี้

- 1 การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ของสังคม และ นำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของทัศนคติ
- 2 การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ของตนเอง
- 3 ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม แต่รุนแรงในด้านดีหรือไม่ดี
- 4 การเลียนแบบ

การเกิดทัศนคติ

เรนซิส โลเดิล (วันทนา สุรชีวิน 2541 , อ้างอิงจาก Rensis Litle) ได้ศึกษาการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสารโดยเฉพาะ โดยสรุปข้อศึกษาไว้ว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้ (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทัศนคติ (Source Attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายและทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญคือ

- 1 ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน
- 2 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้
- 3 สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้
- 4 ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้น เนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงานที่สังกัด

สรุปได้ว่าพัฒนาการทางด้านทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับ มาปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เข้ากับสังคม การเลียนแบบในสังคม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะรวมตัวกันและสร้างสม กลายเป็นแผนทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า พัฒนาการของทัศนคติเกิดจาก

การติดต่อ สัมพันธ์ของบุคคล (Association) การถ่ายทอดแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตน (Transfer) ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีผลทำให้ทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ (อนุชิต มุขาทิพย์ 2542 22-26)

ลัดดา กิติวิภาค (2526) ได้อธิบายการเกิดทัศนคติไว้ 5 ประการได้ดังนี้คือ

1 เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ได้รับการอบรมจากครอบครัวหรือเป็นการเลียนแบบอย่างซึ่งเป็นการถ่ายทอดทัศนคติจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

2 เกิดจากประสบการณ์ที่สัมผัสกันมาของบุคคลซึ่งเป็นการประสบด้วยตนเองอาจจะในด้านดีหรือไม่ดี สิ่งที่ได้ประสบพบนี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลดังกล่าวในเวลาต่อมา

3 เกิดจากประสบการณ์ที่เป็นผลให้เรাজดจำไปนาน เป็นประสบการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นทันทีทันใด หรือเกิดขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นไปได้ เกิดจากบุคลิภาพ เป็นบุคลิภาพส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะพิเศษ บุคลิภาพเหล่านี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลด้วย

4 เกิดจากสื่อมวลชนต่างๆ การเสนอข่าวหรือข้อมูลต่างๆ ของสื่อมวลชนล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลแทบทั้งสิ้น

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือ สื่อมวลชนต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติ ด้านการเรียนรู้ เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่นจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบด้านการรับข่าวสาร เปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มจะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

จำรอง เงินดี (2529) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1 การเข้าใจ (Attention) คือ ขั้นที่จะต้องชักจูงให้ผู้ที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงเกิดความสนใจในเรื่องนั้นๆ เสียก่อน

2 ความเข้าใจ (Comprehension) เมื่อทำให้เกิดความสนใจได้แล้ว ก็ชี้แจงในรายละเอียดโดยกล่าวถึงจุดหมายปลายทางลักษณะต่างๆ ของเรื่องนั้น โดยสร้างให้เกิดความหมาย

3 การยอมรับ (Acceptance) ขั้นที่ทำให้ผู้ถูกจูงใจเกิดการยอมรับ การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จูงใจ

4 การเก็บจำ (Retention) เมื่อมีสิ่งใหม่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงแล้ว ถ้าผู้นั้นยอมรับอย่างต่อเนื่องและจดจำไว้อย่างถาวร จะถือว่าอยู่ในขั้นการเก็บจำ และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมทันทีเมื่อมีโอกาส

5 การกระทำ (Action) ขั้นนี้จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม คือ เมื่อผู้ถูกชักจูงเก็บ
 จำสิ่งใหม่ที่ได้รับและเก็บจำแล้วก็ต้องกระทำในสิ่งใหม่ไม่ใช่กระทำตามแบบเดิม

ซิมบาร์โค (Zimbardo 1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ว่าการ
 เปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ กล่าวคือ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง
 ถ้าผู้ใดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นดี ทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้นจะดีไปด้วย และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง
 พฤติกรรมตามมา

เคทแมน (Kelman 1967) ได้เสนอขบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของ
 บุคคล คือ

1 การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับอิทธิพลของผู้อื่นเพราะต้องการ
 ให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในทางที่ตนต้องการ

2 การลอกเลียนแบบ (Identification) จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของ
 บุคคลอื่น เพราะต้องการสร้างพฤติกรรมของตนให้เหมือนกับบุคคลในสังคม

3 การที่บุคคลยอมรับพฤติกรรมในสังคมที่เหมาะสมกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวเราแล้ว
 (Internalization)

ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1 ในการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวก
 ก็เพิ่มขึ้นในทางบวก แต่ทัศนคติไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นทางลบด้วย

2 การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็น
 ไปในทางบวกก็จะลดลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเปลี่ยนไปในทางตรงกันข้าม

แมคการยร์ (W J McGuire 1969) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลง
 ทัศนคติซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1 การใส่ใจ (Attention) | 2 ความเข้าใจ (Comprehension) |
| 3 การยอมรับ (Yielding) | 4 การเก็บเอาไว้ (Retention) |
| 5 การกระทำ (Action) | |

การวัดทัศนคติ

วรณี สุจิณะระ (2526) ได้เสนอแนะว่าเนื่องจากทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจที่
 แสดงออก ไม่ใช่เป็นการกระทำ ดังนั้นบุคคลอาจไม่ให้อรรถาธิบายด้วยความจริงใจ เพราะเห็นว่า
 เรื่องส่วนตัวและการแสดงออกต่อสิ่งนั้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของวาจาหรือการเขียนก็ตาม บุคคลมักจะ
 ไตร่ตรองถึงความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคม การแสดงออกของทัศนคติของบุคคลในขณะ
 ที่มีการวัด จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1 สภาพการณ์ของการวัดทัศนคติ คือ บุคคลที่ทำการวัด วิธีการและเครื่องมือที่ใช้วัด และ
 สภาพทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่มีการวัด

2 ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเอง ในขณะที่ถูกถามหรือถูกวัดเนื่องจากทัศนคติเป็นลักษณะนามธรรม จึงเป็นการยากที่จะวัดออกมาเป็นจำนวนโดยตรงได้ แต่นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อที่จะวัดสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างชัดเจน แต่เท่าที่ปฏิบัติกันมาวิธีการวัดทัศนคติส่วนมากกระทำดังนี้

1 การออกแบบสัมภาษณ์ (Schedule Interview) โดยอาจเป็นคำถามประเภทให้เลือกตอบ ซึ่งกำหนดคำตอบไว้ให้แล้ว เช่น “ใช่” “ไม่ใช่” หรืออาจใช้คำถามประเภทเปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเป็นอิสระเต็มที่ก็ได้

2 การแบ่งสเกล (Scaling Technique) คือการใช้ช่วงการวัดแบบต่างๆ เช่น Likert Scale แบ่งช่วงการวัดออกตามความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3 วิธีการพิเศษ (Special Technique) เนื่องจากการวัดทัศนคตินั้น อาจประสบข้อจำกัดในแง่ผู้ตอบ เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคม หรือ ตามปกติวิสัยตามค่านิยม ตามการยอมรับและไม่ยอมรับ หรือตามความชอบไม่ชอบของคนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้คำตอบที่ได้รับย่อมไม่ใช่ทัศนคติที่แท้จริงของผู้ตอบ จึงมีการเสาะหาวิธีการทางอ้อมเพื่อใช้วัดโดยไม่ต้องให้ผู้ตอบทราบว่ากำลังทดสอบอะไรอยู่ โดยอาจใช้วิธีการให้บรรยายความรู้สึกและประสบการณ์จากรูปภาพที่นำมาให้ดู เป็นต้น

โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Organization)

ทัศนคติไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและมีแนวโน้มที่จะรักษามาวะที่สมดุลในความรู้สึกนึกคิด และ จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลชนิดต่าง ๆ นอกจากนั้น องค์ประกอบภายใน (Affective Cognitive และ Behavioral Dimension) ก็เป็นไปอย่างสมดุลเช่นกัน มนุษย์จะมีสิ่งที่จะรักษาความสอดคล้องกัน และยังมีมีความสามารถจำนวนหนึ่งที่จะกลั่นกรองสิ่งที่จะทำให้เกิด ความไม่สมดุลออกไป (อดุลย์ จาตุรงคกุล 2543 192-196)

ความสมดุลภายใน (Internal Consistency) M J Rosenberg กล่าวว่าบุคคลส่วนมากไม่สามารถทนต่อความไม่สมดุล หรือไม่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทางด้าน Affective กับ Cognitive ได้ เมื่อองค์ประกอบทั้งสองนี้เกิดความสอดคล้องสมดุล ทัศนคติจะอยู่ในสภาวะมั่นคงและจะดำรงอยู่เช่นนั้นเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าไม่สมดุลก็อยู่ในภาวะตรงข้าม

โครงสร้างทัศนคติกับทัศนคติอื่น (Interattitude Structure) (อดุลย์ จาตุรงคกุล 2543 193-196) บุคคลแต่ละบุคคลมีค่านิยมและความผูกพันในสังคม ซึ่งสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์ส่วนมากแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากต่อทัศนคติ ทำให้ทัศนคติรวมตัวกันและคงอยู่ได้ตลอดเวลาเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อนแนวความคิดของตัวบุคคลเกี่ยวกับตัวของตัวเอง

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง และค่านิยม และเราเรียกว่า เป็นทัศนคติที่มีการรวมตัวกันหลายทัศนคติจนมุ่งเป็นจุดอยู่ ที่จุดเดียว (Centrality) ซึ่งจะมี

แนวโน้มที่จะรวมส่วนประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน องค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบกระเทือน องค์ประกอบอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่า บุคคลพยายามรักษาความสมดุลในโครงสร้างของทัศนคติและทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจเป็นสิ่งที่ลำบากยิ่ง

บทบาทของทัศนคติ

แคทซ์ (วันทนา สุรชีวิน 2541 , อ้างอิงจาก Katz) ได้กล่าวถึงบทบาทของทัศนคติไว้ 4 ประการ คือ

- 1 การปรับตัวเพื่อใช้งาน (Adjustment – Utility) อย่างกรณีที่เราชอบสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของเรา
- 2 การปกป้องความรู้สึกต่าง ๆ (Ego – Defense) ตัวอย่างเช่น เมื่อเราสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อปกปิดความไม่มั่นคงทางความรู้สึกของเรา หรือเพื่อปกป้องเราเมื่อมีสิ่งข่มขวัญเกิดขึ้น
- 3 การแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ตัวอย่างเช่น การสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อแสดงออกถึงความเชื่อ หรือค่านิยมต่าง ๆ
- 4 หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ตัวอย่างเช่น เมื่อใช้ทัศนคติเป็นเครื่องมือช่วยในความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประโยชน์ของทัศนคติ

พรพิมล ศรีพันฐานสรณ์ (2545 : 21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ ดังนี้

- 1 ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว โดยการจัดรูปแบบสิ่งของต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา
- 2 ช่วยให้มี Self – Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี ปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา
- 3 ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำความพึงพอใจมาให้
- 4 ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถแสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเอง อันจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้น ๆ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 1 - 4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติไว้ดังนี้

- 1 วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใดๆ ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกด้านที่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ไปในทำนองใดด้วย ดังนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไป
- 2 วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรวางนั้น เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่ง

เป็นทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความเป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจ เป็นต้น การทราบทัศนคติล่วงหน้าจะสามารถเลือกสรรบุคคลได้ตามต้องการ และเป็นการป้องกันปัญหาอันจะเกิดขึ้นได้

3 วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชากรเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่วัดมาว่า ประชากรอาจเกิดความเสียหายขึ้นได้ เมื่อทราบทัศนคตินั้นก่อนก็จะสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาก่อน

4 วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้น เปรียบเสมือนสาเหตุภายใน ซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ กัน สาเหตุภายใน หรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น อาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่งและทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ

มีขั้นตอนดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา 2542 : 106)

- 1 Knowledge เป็นการเกิดความรู้
- 2 Attitude เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)
- 3 Practice เป็นการเกิดการกระทำ หลังจากที่เกิดความรู้และทัศนคติแล้ว ก็จะมีการกระทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

แอรี ซี เดเรียนดิส (สุชาติา วรระมานี 2542 : 60-61) กล่าวว่าพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norms) นิสัย (Habits) และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ๆ แล้ว (Expectancies about Reinforcement) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล และขณะเดียวกันการแสดงออกหรือการปฏิบัติของบุคคล ก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยส่วนมากจะไม่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัด หรือความสัมพันธ์มีเพียงเล็กน้อยก็ตาม

จากการศึกษาของ ซูการ์ (Sugar) พบว่า ทัศนคติอย่างเดียวไม่สามารถจะทำนายการปฏิบัติได้ทัศนคติจะต้องพิจารณาร่วมกับบรรทัดฐานของสังคม และนิสัยของบุคคลนั้นด้วย

จากการศึกษาของ โฮลแมน (Holman) เดวิด (David) และเตรียนดิส (Triandis) ได้ข้อสรุปว่าองค์ประกอบของทัศนคติทางด้านการปฏิบัติจะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่าองค์ประกอบด้านอื่น

จากการศึกษาของ เพรสคอต (Prescott) พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติหนึ่ง ๆ เป็นผลมาจากทัศนคติหลายอย่าง ทัศนคติอย่างหนึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายอย่าง และทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ ด้วย

อรวรรณ ปิลันธน์โอวาท (สุชาติา วรระมานี 2542 61-65) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมและให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์กันไปในแนวเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือ ความชอบหนึ่งอย่างหรือความไม่ชอบหนึ่งอย่าง จะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่งอย่าง ตัวอย่างเช่นบุคคลหนึ่งอาจจะมีบุตรคนหนึ่งหรือสองคน ถึงแม้เขาจะมีทัศนคติทางบวกต่อการคุมกำเนิด ทัศนคติและความเชื่อของเราก็จะถูกควบคุมด้วยตัวแปรอื่นๆ เช่น กฎหมาย คำตำหนิจากสังคม เจือปนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องแทรกอยู่ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม (พรพรรณ อุ่นจันทร์ 2543 24)

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร 2542 19 , อ้างอิงจาก Albanese 1981 Managing pp 204) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของคนงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข 2544 7 , อ้างอิงจาก Baruch 1968 New ways in discipline pp 136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้

2 2 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข 2544 : 8 , อ้างอิงจาก Baruch 1968 New ways in discipline pp 159) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สเตียร์ (พรพรรณ อุณจันทร์ 2543 : 28 , อ้างอิงจาก Steers 1977 Motivation and work behavior Pp 113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือ พฤติกรรม การทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคตและแคน (พรพรรณ อุณจันทร์ 2543 : 28 , อ้างอิงจาก Katz and Kahn 1966 : 114 – 115 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้นองค์การที่ติดพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิด และการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

2 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544 81 – 83)

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไป ด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอๆกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้น จึงควรที่จะพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1 ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1 1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1 2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1 3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1 4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1 5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1 6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1 7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงบ่งจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2 ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2 1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงาน

ภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ การแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงาน จึงแยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนช่วยให้บุคคลรักและทำงาน

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาลำดับขั้นตอน มากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูงใจได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรเองขึ้น และพฤติกรรมขององค์กรนี้ก็จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้น

หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่าตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้นั้นก็คือแม้จะไม่ถึงพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้ข้อเท็จจริงนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรอยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสีย นั้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแก้ไขก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม 2479 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

- 1 มูลฐานอันเกิดขึ้นด้วยตัวบุคคลเอง
- 2 มูลฐานอันเกิดมาจากอิทธิพลของกลุ่มอื่น ๆ ภายนอกองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่
- 3 มูลฐานอันมาจากอิทธิพลของกลุ่มภายในองค์กรเอง

1 มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

ซึ่งมูลฐานประเภทนี้จะเห็นว่ามาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) หากเราจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทางดังกล่าวนี้ ก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และ ความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการพิจารณาบุคคลประกอบกับงานที่จะมอบหมายให้ เช่น ร่างกายเป็นเครื่องพิจารณาความตรากตรำของงานที่จะมอบหมายให้ จิตใจเป็นเครื่องพิจารณาถึงความเสี่ยงอันตรายของสภาพแวดล้อมดั้งเดิมของบุคคลนั้น ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการเขานำไหวพริบ เป็นต้น ตัวอย่างของการเข้าใจปฏิภานของอารมณ์มนุษย์เมื่อเกิดแรงผลักดันทางเหตุการณ์นั้น น่าจะดูได้จากบรมครูทางทหารผู้หนึ่งคือขุนชู ซึ่ง BH Liddell Hart ยกมากล่าวไว้ในหนังสือของเขาว่า “ เมื่อท่านโอบล้อมกองทัพข้าศึกจะเปิดทางออกไว้หนึ่งทาง โปรดอย่าบีบบังคับข้าศึกที่จนตรอกให้หนีนัก ” (Sun Tzu 1957 14)

การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยฟอร์มรูปบุคลิกลักษณะของบุคคล แบ่งปัจจัยใหญ่ ๆ เพียง 3 ประการเท่านั้น คือ (Department of Army 1958 12 – 18)

1 สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดจากบิดามารดา เช่น ในแง่ลักษณะทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีบุคลิกภาพตามสายเลือดได้มาเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้คนด้วย ฉะนั้นประวัติบรรพบุรุษจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้พิจารณาประกอบประวัติบุคคลในการมอบหมายงาน

2 สภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ตลอดจนวัดตามศาสนาที่ตนนับถือ และความเคยชิน เช่น อาหารที่เคยรับประทาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เอง

ที่ช่วยฟอร์มบุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการ การจัดหน่วยงาน การวางระเบียบหน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์การได้โดยปราศจากการต่อต้าน ดังจะเห็นได้ว่าแนวคิดในการปกครอง (หมายรวมถึงการจัดองค์การดำเนินการปกครอง) ในระบอบประชาธิปไตยนั้น ท่านประธานาธิบดีลินคอล์น กล่าวว่าต้องเป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน เพราะเมื่อประชาชนดำเนินการได้เอง ระบบหรือวิธีการย่อมจะสอดคล้องกับชีวิตของประชาชาติ (Life of Nation) (ซูบ กาญจนประการ 2503)

3 ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกัน แต่หากมีประสบการณ์แตกต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันออกไปได้ เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์ และที่ท่าของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้ฟังเข้าใจว่า หมายรวมถึง การศึกษาอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย ฯลฯ พอจะยกตัวอย่างบางประการได้ เช่น คนที่เคยถูกทรยศ คดโกงมาจะกลายเป็นคนชอบระแวง และไว้วางใจคนน้อยลง คนที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการเดินทางมักจะหลีกเลี่ยงการเดินทาง คนที่เคยเจ็บไข้ด้วยโรคบางชนิดอาจมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงไปเป็นต้น

พึงสังเกตว่า ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คนหรือบรรจุกคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมทำงานที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทางหนึ่ง เพราะบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกนั้นเปลี่ยนแปลงไป

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองนอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ได้แก่ สัญชาตญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาตญาณแห่งการกลัวตาย หรือ ไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากรที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาตญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพราะเกรงว่าตัวจะไม่เหมาะกับรูปแบบใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่ยึดเพราะความรู้ัน้อยหรือไม่ทันสมัย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ

ประการสุดท้ายที่เป็นมูลฐานให้เกิดพฤติกรรมของตัวบุคคลก็คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic Human Needs) (Department of Army 14) การที่รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นที่ยอมรับกันในสังคมหนึ่ง ๆ และให้เป็นที่ยอมรับของเจ้าของพฤติกรรมด้วยนั้น จำต้องมีเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เหมาะสม และเงื่อนไขดังกล่าวนี้เองอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากแห่งพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งอาจอธิบายได้ในรูปความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ อันจะแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้สองประเด็น คือ

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) การที่คนจะสามารถยังความพอใจให้แก่คนตามความต้องการทางร่างกายนั้นความต้องการทางร่างกายนี้จะกลายเป็นจุดมุ่งหมาย (Goal) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดแรงกระตุ้นทางใจ (Motivation) ในอันที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมในแบบหนึ่งๆ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่ว่ามีได้แก่ ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือเงินทองเพื่อจับจ่ายใช้สอยเพื่อสนองความต้องการอันนั้น

2 ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) ความจริงถ้าพูดให้เข้าใจง่าย ๆ น่าจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวะการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่าภาวะการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน ความต้องการดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) หากจะกล่าวให้เข้าใจง่าย ๆ ความต้องการอันนี้ก็คือความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need for communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาตญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Adler 1949 26-27) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และไม่ว่าเท่านั้นยังเกิดความมั่นใจว่าตนจะสามารถดำรงอยู่ในโลกต่อไป ความต้องการในความปลอดภัยและความคงอยู่มีอิทธิพลทำให้มนุษย์ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสังคมดังที่ Simon เรียกว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถปรับตนเองต่อสภาวะแวดล้อมได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณของสังคม เท่านั้นยังไม่พอ มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler 1949 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกเข้ากับสังคมได้ (Social feeling) (Adler 30) และความรู้สึกอยากให้สังคมเห็นความสำคัญของตน ความโน้มเอียงประการหลังนี้เอง คนมีความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเอง บัดนี้ยืนอยู่ ณ ที่ใด และจะก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้ และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้นการที่บุคคลจะทำความดีอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต้องงาน ไม่สนใจใยดีและไม่อยากที่จะทำต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานเพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนี้จะกลายเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม สมดังที่แอดเลอร์กล่าวไว้ในหนังสือเล่มเดียวกันว่า “ไม่มีมนุษย์คนใดจะคิด รู้สึก ตั้งใจ ผัน หากว่าสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดนี้จะไม่ได้ถูกกำหนดตั้งใจหมายสืบต่อ ขยายและมุ่งไปถึงจุดหมายที่สำนึกอยู่ตลอดเวลา” (Adler 1949 17)

2 มูลฐานพฤติกรรมอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นกลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช่องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น ในที่นี้จึงจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้วเท่านั้น กลุ่มดัง

กล่าวได้แก่สภาพแรงงาน ชีวิตแต่งงาน สมาคมอาชีพ และสมาคมเพื่อความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือสังคมอื่นใดนอกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอर्मรูปพฤติกรรมให้แกสมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และเป็นไปได้ในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ เช่น สภาพภาพแรงงาน หากเป็นสภาพที่ดำเนินการตามอุดมคติในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างมีเหตุผล สมาชิกซึ่งทำงานอยู่ในองค์กรก็ย่อมสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีสมรรถภาพเพราะไร้ข้อขัดข้องกั้วที่ไม่จำเป็น ผลดีก็ย่อมบังเกิดแก่องค์กรที่สมาชิกนั้นทำงานอยู่ แต่ตรงข้ามหากสภาพตั้งหน้าแต่รักษาผลประโยชน์ของสมาชิกอย่างไร้เหตุผล หรือผู้ดำเนินการสภาพนั้นฉวยผลประโยชน์เพื่อสร้างอำนาจส่วนตัว และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรที่มีสมาชิกทำงานอยู่ และหากสมาชิกเห็นคล้อยตามจุดมุ่งหมายของสภาพแต่กลับไม่ได้รับความสมหวังจากองค์กรของตนเพราะองค์กรไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้ได้ ผลที่ตามมาคือการต่อต้านด้วยการทำงานไม่ให้มีสมรรถภาพ และอาจลุกลามไปได้ถึงการนัดหยุดงาน ชีวิตแต่งงานก็มีส่วนฟอर्मพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากชีวิตแต่งงานมีผลกระทบกระเทือน จิตใจ อารมณ์ และขวัญได้ ทั้งทางก่อประโยชน์และเสียประโยชน์ เช่น อาจกลายเป็นคนรักงาน เอาใจใส่งาน หรือละทิ้งงานตลอดจนอาจกลายเป็นผู้ทุจริตต่อหน้าที่ได้ นำสังเกตว่าอิทธิพลจากภายนอกองค์กรมักจะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อองค์กรที่มีโครงสร้างของสังคมภายในไม่แนบแน่น (Low Cohesive group) หรือองค์กรที่มีหน้าที่ติดต่อกับประชาชนมาก ๆ หรือองค์กรสาขาที่อยู่ห่างไกลจากองค์กรกลาง เป็นต้น (Perry 1954 11-13)

3 มूलฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่ได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ เอง (White 1955 26)

จากคำจำกัดความอันนี้ จะเห็นได้ว่า มีประเด็นสำคัญว่า องค์กรคือบุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดมุ่งหมายขององค์กรและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ องค์กรหนึ่งจะมีลักษณะสองลักษณะซ้อนหรือแฝงกันอยู่ นั่นคือ องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization) ซึ่งหมายถึง องค์กรที่เป็นความสำคัญภายในคืออำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามตัวบทกฎหมาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่งที่แฝงอยู่คือ องค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Organization) อันหมายถึงความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวระหว่างบุคคลที่ทำงานกัน เช่น มิตรสหาย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ องค์กรทั้งสองลักษณะนี้ มีความแตกต่างกันในแง่สำคัญคือ องค์กรอย่างเป็นทางการมักจะมีผลสัมฤทธิ์ผล ไม่มีความเป็นส่วนตัว (Emotion and Personal)

ในสองลักษณะแห่งองค์กรนี้ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการมีบทบาทในการทำงานมาก เพราะสิ่งแรกที่คนเข้าร่วมในองค์กรใหม่ ๆ สนใจก็คือดูว่า คนในองค์กรนั้นเขาประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร แทนที่จะหาทางทราบว่าจะมีแบบแผนข้อบังคับเป็นอย่างไร เพราะระเบียบแบบแผนข้อบังคับเป็นเพียงสิ่งไม่มีตัวตนจะมีประสิทธิผลเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคล ที่จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใดเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการประพฤติปฏิบัติอันแท้จริงของบุคคลในองค์กรนั้นต่างหากเป็นสิ่งที่สมาชิกใหม่จะพึงปฏิบัติตาม เพราะมีตัวตนเห็นได้ชัดกว่า เนื่องจากสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอยู่แล้ว เรามักเคยได้ยินคำพังเพยแบบไทยว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วให้หลิ่วตาตาม” ในแบบต่างประเทศ “เข้ากรุงโรม จงทำอย่างชาวโรมันทำ” จากคำพังเพยบวกกับความต้องการที่อยู่ในจิตใจได้สำนึก บุคคลจะยอมรับวิถีทางปฏิบัติตามคนหมู่มาก (Folkway) หรือแบบธรรมเนียมตลอดจนประเพณี (Tradition and Mores) ของสังคม นั้น ๆ แต่โดยดี ซึ่ง L C Dunn และ Th Dobzhansky กล่าวว่า

ความจำเป็นที่สำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมมนุษย์ใด ๆ นั้น ย่อมเหมือนกันทั้งสิ้น กล่าวคือ ความสามารถที่จะเรียนจากประสบการณ์และที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับความต้องการและสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ (L C Dunn และ Th Dobzhansky, 1959 133)

ส่วนอิทธิพลขององค์กรอีกประการหนึ่ง คืออิทธิพลขององค์กรในลักษณะเป็นทางการ ซึ่งได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ วินัย จรรยา และการฝึกอบรม เป็นแบบแผนอย่างเป็นทางการที่บ่งถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทุกคน สัญชาตญาณผสมกับความต้องการทำให้มนุษย์มุ่งมั่นต่อสิ่งสำคัญสามสิ่งในชีวิต คือ ความรัก การทำงาน และการสมาคม (Adler 103) ฉะนั้น เมื่อบุคคลตัดสินใจเข้าร่วมในองค์กรใดจึงเท่ากับบุคคลนั้นได้ยอมรับโดยปริยายแล้วว่า ตนจะสามารถยอมรับได้และจะอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมนั้น (Rules of Game) ได้โดยจะไม่มีขัดแย้งหรือมีแต่น้อย ซึ่งไม่ยากแก่การแก้ไขตนเอง

จะเห็นได้ว่า อิทธิพลขององค์กรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการนี้ เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจแยกออกจากกันได้ หรือยิ่งกว่านั้นยังอาจเปลี่ยนรูปกันได้ เช่นผู้บังคับใช้แต่อำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับและระเบียบวินัย ก็เรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลอย่างเป็นทางการ แต่ในขณะเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชานั้นใช้ความสามารถทางประมุขศิลป์โดยการทำเป็นตัวอย่าง ให้คำแนะนำตักเตือนอย่างเห็นอกเห็นใจด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ มีความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามใช้เทคนิคที่จะโน้มน้าวให้จุดมุ่งหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร กรณีเช่นนี้ก็จะเรียกได้ว่าเป็นอิทธิพลขององค์กรอย่างไม่เป็นทางการไป

ความพึงพอใจหรือต้องการของบุคคลในการเข้าทำงานนั้น อาจแยกออกเป็นไปได้หลายประการคือ (Strauss and Sayles 1960 7-31)

- 1 ความพึงพอใจที่นอกเหนือไปจากการทำงาน (Off the Job Satisfaction)
- 2 ความพึงพอใจจากการทำงานแท้ ๆ (On the Job Satisfaction)

สำหรับความพึงพอใจที่นอกเหนือไปจากการทำงานนั้นก็คือ การที่บุคคลหวังผลตอบแทนเป็นเงินตราเพื่อที่จะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เสื้อผ้า และความต้องการทางร่างกาย อื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้บุคคลจึงมิได้สนใจแต่เพียงว่า ค่าตอบแทนนั้นจะมากเพียงใด แต่ยังสนใจไปถึงว่าจะได้รับไปอีกนานเท่าใดด้วย นั่นคือแฝงอยู่ในรูปความต้องการความมั่นคง นอกจากนั้นคำว่า “ความก้าวหน้า” จึงมีการตีความหมายต่างกัน เช่น ส่วนมากคิดถึงการได้รับเงินตอบแทนสูงขึ้น แต่ก็มีความคิดถึงการได้รับเกียรติภูมิสูงขึ้นในสังคมนั้นด้วย การพยายามทำความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งจากความคิดริเริ่มของตนเอง (เช่นการค้นพบยาชนิดหนึ่ง) ทั้ง ๆ ที่ความสำเร็จนั้นอาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อรายได้ของตนเองก็ได้

ส่วนความพึงพอใจที่จะได้จากการทำงานแท้ ๆ นั้นอาจแยกได้เป็นสองประเด็นใหญ่ ๆ คือ (1) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ต้องการความช่วยเหลือ หรือความรับรู้จากคนอื่น ดังกล่าวมาแล้วแต่ต้น และ (2) ความต้องการเพื่อประโยชน์ของตนเอง (Egoistic Needs) อันเป็นความพอใจส่วนตัวของตนเอง ในสองประเด็นนี้จะเห็นได้ว่ามีคุณค่าต่างกัน คือ คนที่มีความโน้มเอียงไปทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนโอนอ่อนต่อสังคมอย่างสิ้นเชิง ส่วนคนโน้มเอียงเพื่อประโยชน์ของตนเองมากก็จะมีลักษณะเสรีจนเกินไป ฉะนั้นลักษณะที่พึงประสงค์ในแง่การบริหารงาน ก็คือความสมดุลระหว่างสองลักษณะนี้

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจในรายละเอียดจึงขอยกตารางจากหนังสือ Personal The Human Problems of Management มาแสดงไว้ ณ ที่นี้

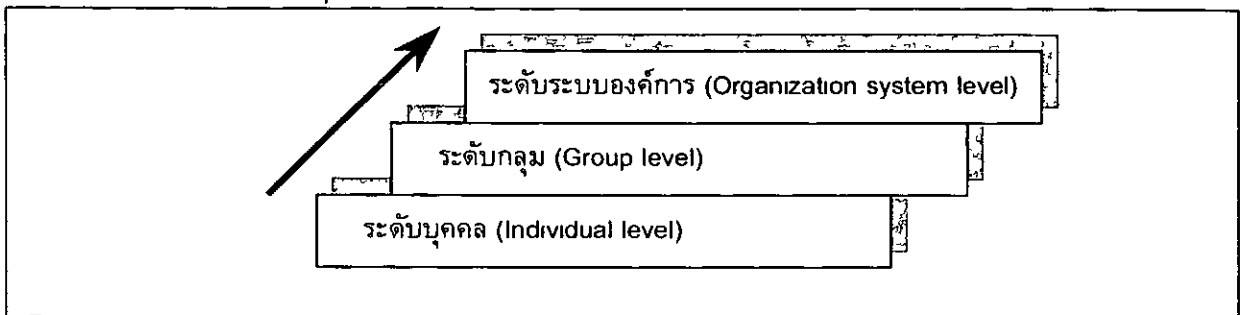
ตาราง 1 แสดงความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ความต้องการที่นอกเหนือจากการทำงาน	ความต้องการจากการทำงานแท้ ๆ		
	ความต้องการเพื่อประโยชน์ของตนเอง	ความต้องการทางสังคม	
- เงินค่าตอบแทน - ความเจริญก้าวหน้า - ความมั่นคง	- ความสำเร็จจากสิ่งที่ตนริเริ่มเอง - ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อส่วนรวม - หาความชำนาญ - ทราบความสำเร็จของตนเอง - ความรู้สึกเป็นอิสระแก่ตนเอง - หาความรู้	- มิตรภาพ - การอยู่รวมกลุ่ม - ให้คนอื่นเห็นความสำคัญ - การทำงานร่วมกัน - การได้มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น - การได้รับความช่วยเหลือ - ความรู้สึกว่าคุณเป็นอะไร	- คำชมเชย - การรับรอง - ความเอาใจใส่ - ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย - ได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม

จากตารางแสดงความต้องการของบุคคลในการทำงานนี้ จะช่วยให้หน้การบริหารเข้าใจ ปรกิริยาของบุคคลของตนในการทำงาน ทั้งจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาคติกรรมได้บ้าง

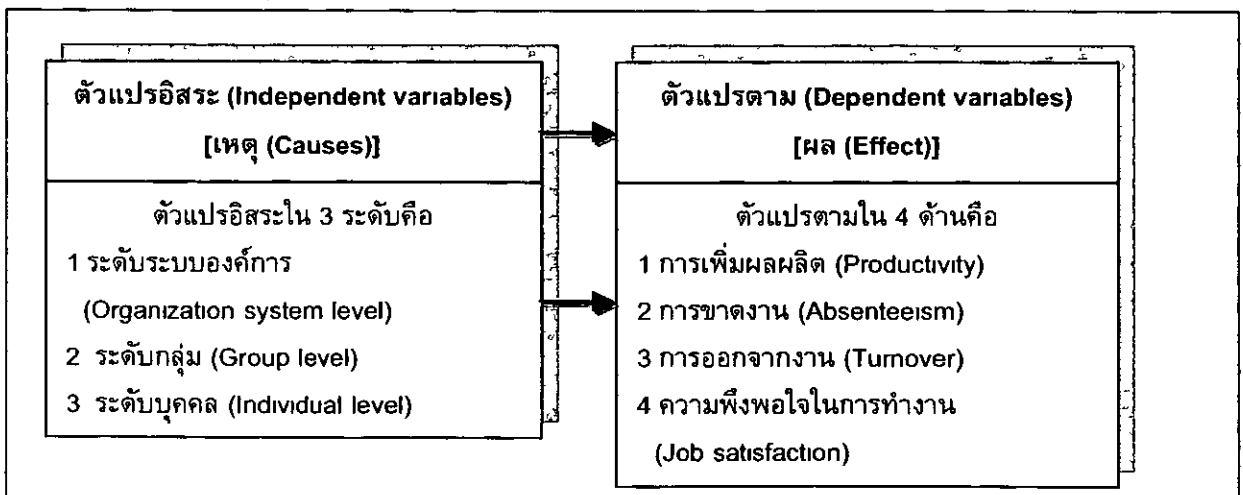
3 การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541 : 23)

โมเดลพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior model) เป็นส่วนของความจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์การ ดังรูปแสดงการกำหนดโมเดลโดยนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับระบบองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ เราจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 1 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์การพื้นฐานขั้นหนึ่ง (Basic OB model , stage I) ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbins 1996 : 26)

ในส่วนนี้เราจะนำเสนอโมเดลต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์การ (OB) ตลอดจนการระบุถึงตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิผลของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจะมองที่การตอบสนองความต้องการของคนไข้ แต่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการประหยัดต้นทุนโดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิผลเมื่อบรรลุเป้าหมายตามยอดขายหรือส่วนครองตลาดหรือกำไร ซึ่งก็คือการเพิ่มผลผลิต โดยการถือเกณฑ์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วย การวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมการ

$$\text{การเพิ่มผลผลิต (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (Outputs)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Inputs)}}$$

- การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

- การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทาย

และมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์การจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

- ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual- level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์การหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลงแต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual – level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

- ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group – level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้นในการพัฒนาความเข้าใจขององค์การจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

- ตัวแปรในระดับระบบขององค์การ (Organization system – Level variables) พฤติกรรมองค์การจะมีความซับซ้อนสูงสุดเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามเช่นการออกแบบขององค์การที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์การและการปฏิบัติ (กระบวนการคัดเลือกการบวนการฝึกอบรมและวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow s General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (พรทิพย์ นิลมัย 2539 , อ้างอิงจาก Maslow s 1954) ได้เขียนเกี่ยวกับทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์

กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นที่สูงไปคือ ชั้นความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองจากอันตราย อันอาจเกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตัวเองให้พ้นจากอันตรายต่าง ๆ

3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เนื่องจากมนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม ก็จะมี ความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น นั่นคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือมีสถานะภาพทางสังคมนั่นเอง ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและความเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด (Love and Belonging Needs) คือ การได้อยู่ร่วมและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการด้านสังคมนี้ เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง

4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไปกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากการมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมเดียวกัน ยังต้องการมีฐานะเด่นในสังคมด้วย ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ และการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระและมีเสรีภาพในการตัดสินใจ ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง ให้เกียรติ ในองค์การทั่วไป พยายามสนองตอบความต้องการด้านนี้ โดยการปรับปรุงตำแหน่งงานให้อำนาจเพิ่มขึ้น

5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนเองก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ปรารถนา เป็นต้น

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความต้องการต่าง ๆ ที่บุคคลในองค์กรต้องการและจัดสรรตามลำดับความสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

Self Actualization Needs

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม

Esteem or Status Needs

ความต้องการด้านสังคม

Social Needs

ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัย

Safety Needs

ความต้องการด้านร่างกาย

Physiological Needs

Lower Order Needs

Higher Order Needs

ภาพประกอบ 3 แสดงโครงสร้างลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา Maslow (1954) Hierarchy of Needs Theory 164

5 งานวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี (Loyalty)

ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหาร **บาร์นาร์ด** ได้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่าความเต็มใจของบุคคล (Individual willingness) เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกในชื่อที่ต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น บาร์นาร์ดให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กร เกี่ยวกับความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ **ฮอยและวิลเลียม** (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ **เบลลาและสกอตต์** และของ **เมอร์เรย์และคอร์เรนบลัม** (Murray and Correnblum) ต่อมา **ฮอยและรีส์** (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษาความจงรักภักดีของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอยและคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูและพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษาคือ

- (1) พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
- (2) พฤติกรรมแบบถนอมน้ำใจ
- (3) ความเป็นอัตตาธิปไตย
- (4) ความสามารถในการผลักดันและ
- (5) ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง (Emotional detachment)

จอห์นสันและเวนนาเบิล (Johnson and Venable) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติคือ

- (1) พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect)
- (2) ความรู้สึก (Affective aspect)
- (3) การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect)

พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

- (1) ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า
- (2) ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

ด้านความรู้สึก

- (3) ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า
- (4) ความพึงพอใจในหัวหน้า

ด้านการรับรู้

- (5) ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
- (6) ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
- (7) ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียินยอมอดทนเมื่อตัวเองบกพร่อง
- (8) ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

6 ประวัติ บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เป็นกลุ่มบริษัท เกษตรอุตสาหกรรมชั้นนำในประเทศไทย ด้านอาหารสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ แปรรูปเนื้อสัตว์ และผลิตสินค้าอาหารจากเนื้อสัตว์ การดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ในประเทศไทย และมีการลงทุนบางส่วนในต่างประเทศ โดยสามารถแบ่งประเภทของธุรกิจหลักได้ 2 ส่วนงาน อันได้แก่ ส่วนงานธุรกิจ สัตว์บก และส่วนงานธุรกิจสัตว์น้ำ

กิจการในประเทศไทย ซึ่งมีรายได้คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 94 ของรายได้จากการขายรวมของบริษัทฯ มีการดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศไทย ซึ่งการดำเนินธุรกิจดังกล่าวแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนงานหลัก คือ (1) ส่วนงานธุรกิจสัตว์บก ซึ่งครอบคลุมสินค้าในกลุ่มของไก่ เป็ด และสุกร (2) ส่วนงานธุรกิจสัตว์น้ำ ครอบคลุมสินค้าในกลุ่มของกุ้งและปลา และรวมถึงกิจกรรมของสำนักงานตัวแทน สำนักงานเลขา และบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าในประเทศเป้าหมายของการส่งออกสินค้าเนื้อสัตว์และอาหารของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟ

สำหรับการดำเนินธุรกิจ在不同ประเทศ ซึ่งมีรายได้คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 6 ของรายได้จากการขายรวมของบริษัทฯ ประกอบด้วยการดำเนินธุรกิจไก่เนื้อครบวงจรในสหรัฐอเมริกา (อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ย่อยได้ตัดสินใจที่จะหยุดการดำเนินธุรกิจดังกล่าว โดยได้จำหน่ายสินทรัพย์ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจออกไปเกือบทั้งหมดเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2547) ธุรกิจด้านร้านอาหาร在不同ประเทศ และธุรกิจผลิต และจำหน่ายอาหารสัตว์และฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

นอกจากนั้น บริษัทฯ ได้มีการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ และธุรกิจอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ที่จะมุ่งสู่การเป็น “ครัวของผู้บริโภคทั่วโลก” (Kitchen of the World) ด้วยการเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารของโลก และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น บริษัทฯ ให้ความสำคัญและทุ่มเทให้กับการวิจัยและพัฒนา โดยมุ่งมั่นพัฒนาวิธีการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตในทุกๆ ขั้นตอนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาสินค้าอาหารหลากหลายประเภท รวมทั้งพัฒนาคุณภาพของสินค้าอาหาร ให้มีคุณค่าทางโภชนาการ สะอาดถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยต่อการบริโภค ภายใต้ต้นนโยบายการดำเนินธุรกิจในลักษณะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม

ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ

- พ ศ 2521 - จัดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด ในนาม “บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหารสัตว์ จำกัด” เพื่อ ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ในเขตภาคใต้ของประเทศไทย
- พ ศ 2530 - เริ่มดำเนินธุรกิจการเลี้ยงสัตว์ ประเภทสัตว์บก โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินธุรกิจในลักษณะครบวงจรมากขึ้น
 - จัดทะเบียนเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใต้ชื่อหลักทรัพย์ที่เป็นหุ้นสามัญว่า “CPF”
- พ ศ 2531 - เริ่มดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ด้านการผลิตและจำหน่ายอาหารกุ้ง การเพาะเลี้ยงกุ้ง และการแปรรูปกุ้งเพื่อการส่งออก
- พ ศ 2537 - แปรสภาพเป็น “บริษัทมหาชนจำกัด”
- พ ศ 2541 - เข้าซื้อบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมด้านการเลี้ยงสัตว์ และการแปรรูปเนื้อสัตว์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ในประเทศไทย เข้ามาอยู่ภายใต้การบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีผลทำให้กลุ่มบริษัทซีพีเอฟ เป็นบริษัทชั้นนำในการดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารในประเทศไทย
- พ ศ 2542 - เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างการดำเนินธุรกิจ และเป้าหมายหลักของบริษัทฯ ที่ประสงค์ที่จะเป็นผู้ผลิตสินค้าอาหารชั้นนำของโลก ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)”
- พ ศ 2543 - เปลี่ยนแปลงนโยบายการจ่ายเงินปันผลเป็นปีละ 4 ครั้ง โดยพิจารณาจ่ายจาก

กำไรสุทธิของแต่ละไตรมาส

- เพิ่มการลงทุนใน Charoen Pokphand (USA), Inc ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำให้มีสถานภาพเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ
- พ ศ 2544 - เปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้นสามัญที่ตราไว้จากเดิมหุ้นละ 10 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท
- จัดตั้งบริษัทย่อยใหม่ Aqua Beauty, Inc เพื่อนำเข้าและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารทะเลในประเทศในสหรัฐอเมริกา
- พ ศ 2545 - จัดตั้งบริษัทย่อยใหม่จำนวน 6 บริษัท
 - 1) C P Aquaculture (Beihai) Co , Ltd เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์น้ำและฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
 - 2) C P Food Product (Shanghai) Co , Ltd เพื่อดำเนินธุรกิจร้านอาหารไทยในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
 - 3) CPF Europe S A เพื่อนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟในสหภาพยุโรป
 - 4) บริษัท ซีพีเอฟ ไอทีเซ็นเตอร์ จำกัด เพื่อให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่กลุ่มบริษัทซีพีเอฟ เป็นหลัก
 - 5) บริษัท ซีพีเอฟ เทรนนิงเซ็นเตอร์ จำกัด เพื่อให้บริการด้านการฝึกอบรมแก่พนักงานของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟเป็นหลัก
 - 6) Fusion Foods Limited เป็นการร่วมลงทุนกับนักธุรกิจชาวอังกฤษ เพื่อดำเนินธุรกิจการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟในสหราชอาณาจักร
- พ ศ 2546 - จัดตั้งบริษัทย่อยใหม่จำนวน 4 บริษัท
 - 1) Aqua-Agri Foods International, Inc เพื่อนำเข้าและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศสหรัฐอเมริกา
 - 2) บริษัท ยูนิเวอร์แซล ฟู้ด แอนด์ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจค้าส่งและค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป ธุรกิจร้านค้าสะดวกซื้อ และธุรกิจอาหารจานด่วนในประเทศไทย
 - 3) บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล เพ็ท ฟู้ด จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจค้าส่งและค้าปลีกผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปสัตว์เลี้ยงในประเทศไทย
 - 4) C P Aquaculture (Hainan) Co , Ltd เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
 - เพิ่มการลงทุนใน บริษัท จันทบุรีฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจฟาร์มเลี้ยงกุ้งในประเทศไทย ซึ่งทำให้มีสถานภาพเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ
 - เพิ่มการลงทุนใน C P Aquaculture (India) Private Limited ที่ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารกุ้ง และทำฟาร์มเพาะฟักลูกกุ้งในประเทศอินเดีย ซึ่งทำให้มีสถานภาพเป็นบริษัทร่วมของบริษัทฯ

- เข้าร่วมทุนกับ Aviagen, Inc จัดตั้ง บริษัท รอส บริดเดอร์ส สยาม จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตลูกไก่พ่อแม่พันธุ์สายพันธุ์ไก่เนื้อ ซึ่งบริษัทใหม่นี้มีสถานะภาพเป็นบริษัทร่วมของบริษัทฯ
- เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2546 คณะกรรมการของบริษัทย่อยของบริษัทฯ มีมติเข้าลงทุนใน C P Standart Gida Sanayi ve Ticaret A S (“ซีพีเอส”) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับไก่ครบวงจรในประเทศตุรกี การเข้าซื้อหุ้นสามัญของซีพีเอฟมีขึ้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2547 ซึ่งมีผลทำให้มีสถานะภาพเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

โครงสร้างการประกอบธุรกิจ

บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อสัตว์และอาหารแบบครบวงจร (Fully Integration) ในรูปแบบของการขยายตัวในแนวนาบ (Horizontal Integration) และในแนวตั้ง (Vertical Integration) โดยมีที่ตั้งของธุรกิจครอบคลุมในประเทศไทยและในต่างประเทศ การขยายตัวในแนวนาบ คือ การที่ธุรกิจของบริษัทฯ ครอบคลุมประเภทของสัตว์ต่างๆ อันแยกเป็นส่วนงานหลัก 2 ธุรกิจ คือ ส่วนงานธุรกิจสัตว์บก (ไก่เนื้อ ไก่ไข่ เป็ด และสุกร) และส่วนงานธุรกิจสัตว์น้ำ (กุ้ง และปลา) ส่วนการขยายตัวในแนวตั้ง หมายถึง การทำธุรกิจที่ครอบคลุมในทุกขั้นตอนของเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร กล่าวคือ เริ่มต้นตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบเพื่อผลิตอาหารสัตว์ การดำเนินธุรกิจผลิตอาหารสัตว์ การเพาะพันธุ์สัตว์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า การแปรรูปเนื้อสัตว์ การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปพร้อมรับประทานจนกระทั่งการจัดจำหน่ายสินค้าไปสู่กลุ่มผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลัก ดังนี้ 1) อาหารสัตว์ 2) พันธุ์สัตว์ 3) เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์อาหารที่ผลิตจากเนื้อสัตว์จำหน่ายในประเทศ และ 4) เนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์อาหารที่ผลิตจากเนื้อสัตว์ส่งออกไปต่างประเทศ

ลักษณะการดำเนินธุรกิจ

1 กิจการในประเทศไทย

แบ่งออกเป็น 2 ธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจสัตว์บก และธุรกิจสัตว์น้ำ โดยมีการประกอบธุรกิจเริ่มจากการผลิตอาหารสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ รวมถึงการแปรรูปเนื้อสัตว์และการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารจากเนื้อสัตว์ โดยในแต่ละธุรกิจนั้น บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของบริษัทฯ

บริษัทฯ มีทีมงานวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งมีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก อันได้แก่สถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน ลูกค้าของบริษัทฯ และหน่วยงานราชการต่างๆ ด้วยจุดประสงค์หลักเพื่อที่จะทำให้อุตสาหกรรมโดยรวมคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริโภค มีกระบวนการและมาตรฐานการผลิตผลิต

ภัณฑ์ให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎระเบียบของลูกค้าทั่วโลก เพื่อให้ลูกค้าของบริษัทเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของบริษัท ว่า มีคุณภาพและปลอดภัยต่อการบริโภค

1 1 ธุรกิจสัตว์บก

1 1 (ก) การผลิตอาหารสัตว์

บริษัท ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ ทั้งในรูปหัวอาหารและอาหารสำเร็จรูปชนิดผง และชนิดเม็ด สำหรับเลี้ยงไก่เนื้อ ไก่ไข่ สุกร เป็ด และอื่นๆ สำหรับกระบวนการผลิตอาหารสัตว์นั้น บริษัท มีหน่วยงานจัดซื้อผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อันยาวนานในการสรรหาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต อันได้แก่ ข้าวโพด กากถั่วเหลือง ปลาช่อน เป็นต้น มาผลิตโดยมีการควบคุมสูตรอาหารและการผลิตทุกขั้นตอนด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้อาหารสัตว์ที่มีคุณภาพสม่ำเสมอและได้มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งมีระบบการจัดเก็บวัตถุดิบ และระบบการผลิตและการควบคุมที่ทำให้มีอัตราสูญเสียวัตถุดิบลดน้อยลง

ราคาขายอาหารสัตว์บกถูกควบคุมโดยกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงราคาทุกครั้งต้องขออนุมัติจากกรมการค้าภายใน และจัดทำรายการราคาสินค้า (Price Lists) ประกาศเป็นการทั่วไป บริษัท จำหน่ายอาหารสัตว์บกผ่านตัวแทนจำหน่ายที่มีอยู่มากกว่า 600 รายทั่วประเทศ และบางส่วนจำหน่ายโดยตรงให้แก่ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ขนาดใหญ่

บริษัท มีทีมงานวิจัยเพื่อทำการศึกษาพัฒนาการผลิตอาหารสัตว์ ด้วยจุดมุ่งหมายให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์คุณภาพมีอัตราแลกเนื้อ(เป็นอัตราที่ใช้ในการพิจารณาปริมาณการใช้อาหารสัตว์ที่ใช้ต่อปริมาณเนื้อสัตว์ที่ได้จากการเลี้ยง) ที่แข่งขันได้ในอุตสาหกรรม ด้วยต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ

1 1 (ข) การเลี้ยงสัตว์

ผลิตภัณฑ์หลักจากการเลี้ยงสัตว์ แบ่งได้เป็น 2 หมวดคือ (ก) หมวดพันธุ์สัตว์ ได้แก่ ลูกไก่ พ่อแม่พันธุ์เนื้อ ลูกไก่ พ่อแม่พันธุ์ไข่ สุกรพ่อแม่พันธุ์ ลูกไก่เนื้อ ลูกไก่ไข่ ไก่รุ่นไข่ ลูกสุกร (ข) หมวดเนื้อสัตว์ ได้แก่ ไข่ไก่สด และสัตว์มีชีวิตต่างๆ เช่น ไก่เนื้อ สุกรเนื้อ และเป็ดเนื้อ เป็นต้น

ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ปีกของบริษัท เป็นฟาร์มระบบปิดปรับอากาศ (Evaporative Cooling System) ซึ่งนับได้ว่าเป็นระบบการเลี้ยงสัตว์ที่มีสุขลักษณะที่ดี เป็นระบบที่ทำให้มีอากาศเย็นสบาย มีการใช้เกลบริ่งพื้นโรงเรือนเลี้ยงสัตว์ ซึ่งช่วยในการดับกลิ่น มีระบบการให้อาหารและน้ำระบบอัตโนมัติ มีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการตรวจสอบและควบคุมดูแลสุขภาพการเลี้ยงสัตว์ภายในโรงเรือน รวมถึงมีระบบการกำจัดมูลพิษต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการเลี้ยง

ลูกค้าพันธุ์สัตว์ของบริษัท ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดียวกับลูกค้าอาหารสัตว์ อันได้แก่ เกษตรกรที่ทำฟาร์มเลี้ยงและตัวแทนจำหน่ายในประเทศ โดยราคาพันธุ์สัตว์นั้นขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของตลาดในประเทศและระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ส่วนลูกค้าในหมวดเนื้อสัตว์นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ค้าส่งและผู้ค้าปลีกในประเทศ โดยราคาขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของตลาดในประเทศ

บริษัท ให้ความสำคัญในการวิจัยและพัฒนาสายพันธุ์สัตว์ประเภทต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งพันธุ์สัตว์ที่ดี มีคุณภาพ ปลอดภัย เหมาะสมกับสภาวะการเลี้ยง และสอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาด รวมถึงการพัฒนากระบวนการเลี้ยงสัตว์ให้มีการจัดการที่ดี ถูกสุขอนามัย และใช้เทคโนโลยี การที่ทันสมัย รวมถึงระบบการควบคุมและป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพทำให้สัตว์ที่เลี้ยงมีอัตราเติบโต และอัตราแลกเนื้อที่ดี ให้ผลผลิตสูงและประหยัดต้นทุน

1 1 (ค) การแปรรูปเนื้อสัตว์

ผลิตภัณฑ์ในหมวดนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ เนื้อสัตว์ชิ้นส่วน และผลิตภัณฑ์ อาหารปรุงสุก

ในการแปรรูป บริษัทฯ นำผลผลิตจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และฟาร์มตามสัญญาจ้างเลี้ยงของ บริษัทฯ ส่งไปโรงงานแปรรูปเพื่อผลิตเนื้อสัตว์ชิ้นส่วน โดยแยกชิ้นส่วนและตัดแต่งชิ้นส่วนตามที่ ตลาดต้องการ แล้วนำไปบรรจุและแช่แข็งเพื่อรอจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์แช่เย็นแช่แข็ง เช่น เนื้อหน้าอก เนื้อน่อง เนื้อสันใน ปีก เป็นต้น นอกจากนี้ชิ้นส่วนหลักที่จำหน่ายเป็นรายได้หลัก บริษัทฯ มีการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้ เช่น ไคโรงไก่ เครื่องในสัตว์ เท้าไก่ เป็นต้น กระบวนการแปรรูป เนื้อสัตว์ของบริษัทฯ ได้กระทำตามวิธีการฮาลาล (HALAL) ซึ่งทำให้ผลิตภัณฑ์เนื้อไก่ของบริษัทฯ สามารถจำหน่ายให้แก่กลุ่มผู้บริโภคชาวมุสลิมได้

บริษัทฯ ได้ใช้ประโยชน์จากเนื้อสัตว์หรือผลิตภัณฑ์ผลพลอยได้จากการชำแหละ โดยนำมา ผลิตเป็นผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปเพื่อจำหน่ายในประเทศ เช่น ลูกชิ้น ไส้กรอก แฮม เบคอน เป็นต้น

สินค้าเนื้อสัตว์แปรรูปนี้ ส่วนใหญ่เป็นการจำหน่ายภายในประเทศผ่านผู้ค้าส่งและค้าปลีก และบางส่วนเป็นการขายตรงให้กับธุรกิจตลาดการค้าแบบใหม่ (Modern Trade) และธุรกิจร้านอาหารจานด่วน (Fast Food) โดยราคาขายขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของตลาด และราคาในตลาดโลก และ/หรือเป็นราคาที่ตกลงกันสำหรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตตามความต้องการของลูกค้า ส่วนการส่งออกสินค้าเนื้อสัตว์ชิ้นส่วนแช่เย็นหรือแช่แข็งนั้น ราคาจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเดียวกับการจำหน่ายภายในประเทศ โดยบริษัทฯ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ส่งออกผ่านผู้นำเข้าในประเทศต่างๆ รวมถึงตัวแทนจำหน่ายของ บริษัทฯ ในประเทศต่างๆ

นอกจากนั้น บริษัทฯ นำผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการแปรรูปไปเพิ่มมูลค่า โดยการนำไปทำให้สุก โดยผ่านกระบวนการต้ม นึ่ง ทอด อบ และย่าง และ/หรือผสมเครื่องปรุงรสตามความต้องการของลูกค้า จากนั้นจึงนำไปแช่เย็นหรือแช่แข็งเป็นผลิตภัณฑ์อาหารปรุงสุกพร้อมจำหน่าย โดยผลิตภัณฑ์ในส่วนนี้ ตลาดหลักยังคงเป็นการส่งออกไปยังต่างประเทศและบางส่วนจำหน่ายในประเทศ ราคาของผลิตภัณฑ์ ประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นราคาที่ตกลงกันระหว่างบริษัทฯ และลูกค้า เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการผลิต ตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย ในส่วนของช่องทางจำหน่ายนั้นเป็นช่องทางเดียวกันกับการ จำหน่ายเนื้อสัตว์ชิ้นส่วนแปรรูป

ด้านงานวิจัยและพัฒนานั้น บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารจาก เนื้อสัตว์ให้มีรูปแบบหลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในแต่ละประเทศ ซึ่งมีความ ต้องการที่ต่างกัน

1 1 ธุรกิจสัตว์น้ำ

1 2 (ก) การผลิตอาหารสัตว์

บริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการผลิตอาหารกุ้งกุลาดำในประเทศไทย และได้มีการขยายธุรกิจไปสู่การผลิตอาหารกุ้งขาวใน 2 ปีที่ผ่านมา กระบวนการผลิตอาหารสัตว์น้ำของบริษัทฯ เริ่มจากการจัดซื้อวัตถุดิบ อันได้แก่ กากถั่วเหลือง ปลาป่น แป้งสาลี เป็นต้น โดยผู้มีความเชี่ยวชาญ จากนั้นก็นำมาผลิตโดยมีการควบคุมสูตรอาหารและการผลิตทุกขั้นตอนด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้อาหารสัตว์ที่มีคุณภาพสม่ำเสมอและได้มาตรฐานตามที่กำหนด รวมทั้งมีระบบการจัดเก็บวัตถุดิบ และระบบการผลิตและการควบคุมที่ทำให้มีอัตราสูญเสียวัตถุดิบลดน้อยลง

ราคาขายอาหารสัตว์น้ำถูกควบคุมโดยกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งหมายถึง การปรับราคาทุกครั้งต้องขออนุมัติจากกรมการค้าภายใน และจัดทำรายการราคาสินค้า (Price Lists) ประกาศเป็นการทั่วไป บริษัทฯ จำหน่ายอาหารสัตว์น้ำผ่านตัวแทนจำหน่ายที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การเลี้ยงกุ้งทั่วประเทศ และบางส่วนจำหน่ายตรงให้แก่ฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง

บริษัทฯ มีทีมงานวิจัยเพื่อทำการศึกษาพัฒนาการผลิตอาหารสัตว์น้ำ ด้วยจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับธุรกิจการผลิตอาหารสัตว์บก

1.2 (ข) การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

ผลิตภัณฑ์ในหมวดนี้เป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้จากฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ โดยผลิตภัณฑ์หลักในหมวดนี้ได้แก่ ลูกกุ้ง กุ้งสดจากฟาร์ม ลูกปลา และปลาทับบิม

ผลผลิตจากฟาร์มเลี้ยงกุ้งของบริษัทฯ นับว่ามีสัดส่วนน้อยมาก เมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมการเลี้ยงกุ้งทั่วประเทศ เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักในการทำฟาร์มกุ้งของบริษัทฯ คือ เพื่อการวิจัยและพัฒนาวิธีการเลี้ยงรวมทั้งการจัดการฟาร์ม โดยการใช้วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อหาวิธีป้องกันโรคระบาดของกุ้ง และวิธีการเลี้ยงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ให้มีสารเคมีตกค้างและเน้นการเลี้ยงกุ้งแบบ “โปรไบโอติกฟาร์มมิ่ง” (Probiotic Farming) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีชีวภาพ ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มาจากธรรมชาติ เป็นระบบการเลี้ยงที่ทำให้ได้ผลิตภัณฑ์กุ้งปลอดภัยที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสุขอนามัย โดยใช้จุลินทรีย์ที่มีประโยชน์และไม่เป็นภัยต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อทดแทนการใช้สารเคมี ด้วยการใช้แบคทีเรียที่ดี (Super Biotic) ไปควบคุมแบคทีเรียที่ไม่ดี อันเป็นต้นเหตุของโรคต่างๆ ในกุ้ง และป้องกันไวรัสในกุ้ง ซึ่งเป็นเชื้อโรคร้ายอีกประเภท ประกอบกับการใช้ระบบการจัดการบ่อที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้กุ้งที่เลี้ยงแข็งแรง มีอัตราการรอดสูง และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันต้านทานมาป้องกันตัวเองจากโรคได้ จึงช่วยลดต้นทุนการผลิต ในขณะที่ผลผลิตจะเพิ่มสูงขึ้นกว่าการใช้สารเคมีในการเลี้ยง

อย่างไรก็ดี ในปีที่ผ่านมาบริษัทฯ ได้วิจัยและพัฒนาลูกกุ้งขาว เนื่องจากเห็นว่าเป็นสายพันธุ์กุ้งที่มีอัตราการรอดจากการเลี้ยงสูง และมีความต้านทานโรคดี ซึ่งจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงกุ้งในประเทศไทย

นอกจากผลิตภัณฑ์กุ้งแล้ว ยังมีผลิตภัณฑ์อื่นได้แก่ ลูกปลาและปลาทับบิม ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการพัฒนาพันธุ์ปลามาจากสายพันธุ์ปลานิล คุณลักษณะพิเศษของปลาทับบิมคือ เป็นปลาที่มีปริมาณเนื้อมาก รสชาติดี ไม่มีกลิ่นโคลน และยังอุดมด้วยคุณค่าทางโภชนาการ โดยบริษัทฯ มีฟาร์ม

เพาะเลี้ยงพ่อแม่พันธุ์ปลาทับทิม และฟาร์มเพาะฟักลูกปลาทับทิม เพื่อจำหน่ายลูกปลาให้เกษตรกรผู้เลี้ยงปลาต่อไป

ราคาของผลิตภัณฑ์จากการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำนั้นขึ้นอยู่กับ อุปสงค์และอุปทานของตลาดในประเทศ และคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยบริษัทฯ จำหน่ายลูกกุ้งและลูกปลาผ่านตัวแทนจำหน่ายของบริษัทฯ และ/หรือขายตรงให้แก่เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์น้ำ ส่วนกุ้งสดและปลาทับทิมนั้น บริษัทฯ จำหน่ายตรงให้แก่โรงงานแปรรูปภายในกลุ่มบริษัทซีพีเอฟจำหน่ายผ่านตลาดกลางการจำหน่ายสินค้าอาหารทะเลในประเทศไทย และ/หรือจำหน่ายตรงไปยังตลาดการค้าแบบใหม่ (Modern Trade)

1 2 (ค) การแปรรูปเนื้อสัตว์

ผลิตภัณฑ์หลักจากการแปรรูปสัตว์น้ำ คือ กุ้งสดแปรรูป และกุ้งแปรรูปเพิ่มมูลค่า ซึ่งส่วนใหญ่จะผลิตเพื่อการส่งออกในรูปแบบสินค้าแช่แข็ง บริษัทฯ นำกุ้งสดจากฟาร์มของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟ หรือซื้อโดยตรงจากฟาร์มเกษตรกรมาผ่านกระบวนการผลิตและแช่แข็งเป็นผลิตภัณฑ์กุ้งสดแช่แข็ง และมีการนำกุ้งสดมาแปรรูปเพิ่มมูลค่าผ่านกระบวนการแปรรูปเป็นสินค้าอาหารแช่แข็งเพื่อการส่งออก

การพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ในกระบวนการนี้เน้นการแปรสภาพกุ้งให้เป็นผลิตภัณฑ์อาหารทั้งในรูปแบบของอาหารกึ่งสำเร็จรูปและอาหารสำเร็จรูป ตามคำสั่งซื้อของลูกค้าต่างประเทศ เช่น กุ้งต้ม กุ้งชุบแป้งทอด และกุ้งค็อกเทล เป็นต้น ซึ่งนอกเหนือจากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐานแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องความสะอาดและคุณภาพของสินค้า

ราคาของผลิตภัณฑ์ในส่วนนี้ อ้างอิงตามราคาตลาดโลก ซึ่งขึ้นอยู่กับอุปสงค์และอุปทานของตลาด และ/หรือเป็นราคาที่ตกลงกันระหว่างบริษัทฯ และลูกค้า โดยการจำหน่ายในประเทศนั้น บริษัทฯ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านตัวแทนจำหน่ายขายตรง ไปยังตลาดการค้าแบบใหม่หรือร้านอาหารจานด่วน ส่วนการส่งออกนั้น บริษัทฯ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ่านผู้นำเข้าในประเทศต่างๆ อันรวมถึงการจำหน่ายผ่านตัวแทนจำหน่ายของบริษัทฯ ในต่างประเทศ

1 2 ธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับกิจการในประเทศไทย

บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งตัวแทนจำหน่ายและลงทุนในกิจการนำเข้าสินค้าอาหารจากเนื้อสัตว์ในหลายประเทศ อาทิ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเบลเยียม ประเทศอังกฤษ ซึ่งทำให้บริษัทฯ มีความใกล้ชิดกับตลาดและลูกค้ามากขึ้น

2 กิจการในต่างประเทศ

แบ่งออกเป็น 2 ธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจสัตว์บก และธุรกิจสัตว์น้ำ

1 3 ธุรกิจสัตว์บก ซีพีเอฟได้มีการลงทุนผ่านบริษัทย่อยในธุรกิจต่างๆ ดังนี้

(ก) กิจการไก่ครบวงจร ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งซีพีเอฟได้ลงทุนผ่าน Charoen Pokphand (USA), Inc. อย่างไรก็ตาม บริษัทย่อยแห่งนี้ได้ขายทรัพย์สินถาวรที่ใช้ในการดำเนินงานส่วนใหญ่ออกไป เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2547

(ข) ร้านอาหารไทย ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งซีพีเอฟได้ลงทุนในกิจการนี้ผ่าน C P Food Product (Shanghai) Co , Ltd ซึ่งเป็นบริษัทย่อยที่ซีพีเอฟถือหุ้นทางอ้อมในสัดส่วนร้อยละ 100

หมายเหตุ ซีพีเอฟได้เข้าลงทุนในธุรกิจไก่ครบวงจรในประเทศตุรกี เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2547 ผ่าน CPF Investment Limited ซึ่งเป็นบริษัทย่อย โดยได้เข้าซื้อหุ้นสามัญใน C P Standart Gida Sanayi ve Ticaret A S ในสัดส่วนร้อยละ 83 ของทุนชำระแล้วของบริษัทดังกล่าว

1.4 ธุรกิจสัตว์น้ำ ซีพีเอฟได้มีการลงทุนในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนผ่าน C P Aquaculture (Beihai) Co , Ltd และ C P Aquaculture (Hainan) Co , Ltd เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์และฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

(Katz Kahn 1966 : 362) พบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย

(Litwin Stringer 1968 : 45-46) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรนำทำงานหรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน การรับรู้ตนเอง เป็นสิ่งกระตุ้นและจุดใจความต้องการการประสบความสำเร็จในงานอันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

(Porter Steers 1973 : 151 – 176) พบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งจะแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อย ๆ

(Steers 1977 : 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 1 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

Stone และ Portor (เซาวลิต ดนันทชัย 2532 , อ้างอิงจาก Stone & Portor) ทำการศึกษาลักษณะงานและทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การโทรศัพททางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น

งานวิจัยภายในประเทศ

ทริชัย อ่ำวิจิตร (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านอยู่ในเกณฑ์ดี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงาน

วิภาวี สิมเนตร (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เนวอร์ดน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และ ตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และในส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี, ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ, ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี, ทัศนคติด้านความสำเร็จของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี, ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ, ทัศนคติด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงาน ในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

วุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544 บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยม วิธีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจทั้ง 3 สถานีอยู่ในระดับทัศนคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีทัศนคติแตกต่างกัน จะทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันด้วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิธีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก แต่มีระดับน้อย 3) ทัศนคติและค่านิยมวิธีปฏิบัติของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้โดยมีค่าความเชื่อถือได้ร้อยละ 20

สุพจน์ ศรีรัตนะ (2539 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 มีระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านข้าราชการตำรวจมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางและผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และ ภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และความสัมพันธ์ของนโยบาย และการบริหารเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะควรมีการปรับปรุงระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานโดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าระบบคุณธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการกำหนดระดับทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 นอกจากนั้น นโยบายการบริหารบุคลากรภายในหน่วยงานเองควรเน้นการคัดเลือกจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาคุณสมบัติด้านอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา เป็นคุณสมบัติหลัก และหน่วยงานย่อยภายในกองวิทยาการ ภาค 1 ควรกำหนดนโยบายหลักให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยเน้นการสนับสนุนงานด้านบริหารให้มากยิ่งขึ้น

อัญชลี เทียมชาตอ (2541 106) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ซึ่งมีลักษณะการทำงานแตกต่างกัน ต่างก็มีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

อิสริยา สดมณี (2546 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ อายุราชการ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนครั้งในการได้รับการฝึกอบรมกับพฤติกรรมในการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน, แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว, ทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว, บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว, บรรยากาศองค์การทั้งภาพรวมและรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว, ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะ ระดับการศึกษา และ สถานภาพ

การสมรสกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ทั้งภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน, ระดับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ด้านการให้บริการและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ด้านความมั่นคงและด้านมวลชนสัมพันธ์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรใน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางและขอเสนอตามลำดับดังนี้

- 1 การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2546)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 580-581) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned} n &= \frac{7,138}{1 + 7,138(0.05)^2} \\ &= 379 \text{ คน} \end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบ-

สอบถามไม่สมบูรณ์ 10 % ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 417 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- 2 พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3 รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) ได้แก่ ข้อที่

1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอายุ ดังนี้

- 18 – 27 ปี
- 28 – 37 ปี
- 38 – 47 ปี
- 48 ปีขึ้นไป

3 อัตราเงินเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือน ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- 55,001 บาทขึ้นไป

4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

5 สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส
- หม้าย / หย่าร้าง

6 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- พนักงาน
- ผู้บังคับบัญชา / ผู้จัดการแผนก
- ผู้จัดการฝ่าย
- ผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า

7 อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดอายุงานที่ทำในองค์กร ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 11 ปี
- 12 – 17 ปี
- 18 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
2	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
4	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
5	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถามเชิงลบ ส่วนที่ 2 ข้อ 7, 12, 14, 26, 35, 39

การอธิบายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	มีทัศนคติที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยมาก	หมายถึง	มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	มีทัศนคติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยน้อย	หมายถึง	มีทัศนคติไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	มีทัศนคติไม่ดีอย่างมาก

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	มีทัศนคติไม่ดีอย่างมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยน้อย	หมายถึง	มีทัศนคติไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	มีทัศนคติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยมาก	หมายถึง	มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	คือ	ทัศนคติเห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	มีทัศนคติที่ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็น

คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) จำนวน 2 ข้อ

คำถามปลายปิด (Close – ended response question) จำนวน 4 ข้อ

ที่มีมาตรวัดแบบ แบบ Likert's scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวกดังนี้

5	หมายถึง	เป็นจริงอย่างมาก
4	หมายถึง	เป็นจริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เป็นจริง
1	หมายถึง	ไม่เป็นจริงอย่างมาก

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

1	หมายถึง	เป็นจริงอย่างมาก
2	หมายถึง	เป็นจริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	ไม่เป็นจริง
5	หมายถึง	ไม่เป็นจริงอย่างมาก

ข้อคำถามเชิงลบได้แก่ ข้อ 3

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดียิ่งมาก

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดียิ่งมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) มีจำนวน 12 ข้อ แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดระดับคะแนน เมื่อเป็นคำถามเชิงบวก ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉยๆ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อเป็นคำถามเชิงลบ มีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	เฉยๆ
4	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
5	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 2, 10, 12

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็น 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงบวกได้ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามเชิงลบ สามารถแปลความหมายได้ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด

4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ๒๕๔๑ : ๒๑๕) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๘ : ๑๗๔) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{\frac{kcov\ variance}{variance}}{1 + (k - 1)\frac{cov\ variance}{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\frac{cov\ variance}{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\frac{cov\ variance}{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

และได้ทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมและจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่	
- ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 1 – 2 12 รวม 12 ข้อ)	0 8547
ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่	
- ทัศนคติต่องาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 13 – 2 21 รวม 9 ข้อ)	0 7738
- ทัศนคติต่อตัวองค์กร (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 22 – 2 30 รวม 9 ข้อ)	0 8283
- ทัศนคติต่อผลตอบแทน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 31 – 2 37 รวม 7 ข้อ)	0 7269
- ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 38 – 2 41 รวม 4 ข้อ)	0 7934
พฤติกรรมการทำงาน	
- ด้านการเพิ่มผลผลิต (ส่วนที่ 3 ข้อ 3 4 – 3 5 รวม 2 ข้อ)	0 7685
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน	
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 1 – 4 4 รวม 4 ข้อ)	0 7199
- ด้านความรู้สึก (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 5 – 4 9 รวม 5 ข้อ)	0 8669
- ด้านการรับรู้ (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 10 – 4 13 รวม 4 ข้อ)	0 7150

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 417 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม (Statistical Package for the Social Science)

4 การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 11 0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทักษะคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

1 1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3 และ 4

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

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

1 3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541 : 65)

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

เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อ

ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของพนักงานตองาน, ทศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทศนคติของพนักงานต่อค่าตอบแทน, ทศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545 : 313)

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

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

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ (F – distribution)
	MS _b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	MS _w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
		MS _b	= SS _b / (k – 1)
		MS _w	= SS _w / (n – k)
	SS _b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between groups sum of squares)
	SS _w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between groups sum of squares)
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	df _b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม (k – 1)
	df _w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ภายในกลุ่ม (n – k)

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS _b	k – 1	MS _b	MS _b
ภายในกลุ่ม	SS _w	n – k	MS _w	MS _w
ทั้งหมด	SS _t	n – 1		

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

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

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน ค่าจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	n1	แทนจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
	df _b	แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df _w	แทน ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สมมติฐานข้อ 2 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานข้อ 3 ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่องาน, ทศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทศนคติของพนักงานต่อค่าตอบแทน, ทศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานข้อ 4 พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2, 3, 4 ดังกล่าว ใช้การวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2542 : 13)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	คือ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
	x	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 1
	y	คือ	ค่าของตัวแปรชุดที่ 2
	n	คือ	จำนวนคู่ของข้อมูล

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1

หาก ค่า $r < 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า $r > 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544 : 316)

ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง $0.3 - 0.7$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob , p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ทักษะคิด พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
- ชาย	176	42.21
- หญิง	241	57.79
รวม	417	100.00
2 อายุ		
- 18-27 ปี	161	38.61
- 28-37 ปี	190	45.56
- 38-47 ปี	49	11.75
- 48 ปีขึ้นไป	17	4.08
รวม	417	100.00
3 อัตราเงินเดือน		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	103	24.70
- 10,001-25,000 บาท	224	53.71
- 25,001-40,000 บาท	67	16.07
- 40,001-55,000 บาท	15	3.60
- 55,001 บาทขึ้นไป	8	1.92
รวม	417	100.00
4 ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	25.18
- ปริญญาตรี	283	67.87
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท	29	6.95
รวม	417	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5 สถานภาพ		
- โสด	268	64 27
- สมรส	136	32 61
- หม้าย / หย่าร้าง	13	3 12
รวม	417	100 00
6 ตำแหน่งงาน		
- พนักงาน	255	61 15
- ผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก	135	32 37
- ผู้จัดการฝ่าย	20	4 80
- ผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า	7	1 68
รวม	417	100 00
7 อายุงาน		
- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	205	49 16
- 6-11 ปี	133	31 89
- 12-17 ปี	65	15 59
- 18 ปีขึ้นไป	14	3 36
รวม	417	100 00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 417 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 57 79 และเพศชาย มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 42 21 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 18–27 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 38 61 พนักงานที่มีอายุ 28–37 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 45 56 พนักงานที่มีอายุ 38–47 ปีมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11 75 และพนักงานที่มีอายุ 48 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4 08 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 28–37 ปี รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 18–27 ปี, 38–47 ปี และ 48 ปีขึ้นไปตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 10,001–25,000 บาท มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 53.71 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 25,001–40,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 40,001–55,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไปมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000–25,000 บาท รองลงมาคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, 25,001–40,000 บาท, 40,001–55,000 บาท และ 55,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 67.87 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาโท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 6.95 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 64.27 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในตำแหน่งพนักงานมีจำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 61.15 พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 32.37 พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมา คือ พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก, พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย และ พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า ตามลำดับ

อายุงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 49.16 พนักงานที่มีอายุงาน 6–11 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 31.89 พนักงานที่มีอายุงาน 12–17 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59 และพนักงานที่มีอายุงาน 18 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ

งานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6–11 ปี, พนักงานที่มีอายุงาน 12–17 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 18 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทศนคติระดับกลุ่มซึ่งได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ทศนคติของพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย					ระดับทศนคติ			
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด				
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล	
1 ท่านรู้สึกนับถือและ ศรัทธาผู้บังคับบัญชา ที่ท่านทำงานด้วย	10 (2 40%)	19 (4 56%)	136 (32 61%)	211 (50 60%)	41 (9 83%)	3 61	0 82	ดี	
2 ท่านคิดว่าผู้บังคับ- บัญชาของท่านเป็นคน มีเหตุผลและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	8 (1 92%)	27 (6 48%)	138 (33 09%)	215 (51 56%)	29 (6 95%)	3 55	0 80	ดี	
3 เมื่อมีความผิดพลาด เกิดขึ้นในงานที่ท่าน ทำ ท่านมักได้รับคำ แนะนำในสิ่งที่ถูกต้อง จากผู้บังคับบัญชา	7 (1 68%)	21 (5 04%)	110 (26 38%)	247 (59 23%)	32 (7 67%)	3 66	0 76	ดี	
4 ท่านคิดว่าผู้บังคับ บัญชามีความยุติธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	10 (2 40%)	39 (9 35%)	147 (35 25%)	196 (47 00%)	25 (6 00%)	3 45	0 84	ดี	
5 ท่านคิดว่าผู้บังคับ บัญชาของท่านเป็น แบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน	10 (2 40%)	34 (8 15%)	160 (38 37%)	178 (42 69%)	35 (8 39%)	3 47	0 85	ดี	

ตาราง 3 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล
6 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจและสนับสนุนท่านอยู่เสมอในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม	11 (2.64%)	46 (11.03%)	163 (39.09%)	170 (40.77%)	27 (6.47%)	3.37	0.86	ปานกลาง
7 การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมีสิทธิโต้แย้ง***	15 (3.60%)	88 (21.10%)	196 (47.00%)	95 (22.78%)	23 (5.52%)	3.06	0.90	ปานกลาง
8 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจห่วงใย เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	7 (1.68%)	26 (6.24%)	156 (37.41%)	195 (46.76%)	33 (7.91%)	3.53	0.80	ดี
9 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4 (0.96%)	24 (5.76%)	182 (43.64%)	186 (44.60%)	21 (5.04%)	3.47	0.72	ดี
10 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	8 (1.92%)	44 (10.55%)	184 (44.12%)	162 (38.85%)	19 (4.56%)	3.34	0.80	ปานกลาง
11 ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบองค์กร	9 (2.16%)	30 (7.19%)	196 (47.00%)	159 (38.13%)	23 (5.52%)	3.38	0.79	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
12 ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่าน จะทำงานแบบร่วมกัน เป็นทีมมากกว่าต่าง คนต่างทำงาน ***	19 (4.56%)	87 (20.86%)	159 (38.13%)	114 (27.34%)	38 (9.11%)	3.16	1.00	ปาน กลาง
	รวม					3.41	0.48	ดี

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตารางที่ 3 แสดงทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่าทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับดี คือ ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความรู้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ มักได้รับคำแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ห่วงใย เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ, เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.55, 3.66, 3.45, 3.47, 3.53 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและสนับสนุนทำนองอยู่เสมอในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม, การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมีสิทธิ์โต้แย้ง, เพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร, เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบองค์กร, ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานแบบร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37, 3.06, 3.34, 3.38 และ 3.16 ตามลำดับ

3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน, ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน, ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน, ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน, ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของพนักงานต้องงาน

ทักษะของพนักงาน ต้องงาน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ			
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล	
13 ท่านคิดว่างานที่ทำ อยู่เหมาะสมกับความ สามารถของท่าน	6 (1 44%)	36 (8 63%)	208 (49 88%)	146 (35 01%)	21 (5 04%)	3 34	0 76	ปาน กลาง	
14 ท่านคิดว่างานที่ทำ มีปริมาณเหมาะสม***	8 (1 92%)	70 (16 79%)	238 (57 07%)	87 (20 86%)	14 (3 36%)	3 07	0 76	ปาน กลาง	
15 เมื่อมีความผิด พลาดเกิดขึ้นในงานที่ ท่านทำ ท่านจะ พยายามแก้ไขให้ดีที่สุด	0 (0%)	6 (1 44%)	59 (14 15%)	248 (59 47%)	104 (24 94%)	4 08	0 67	ดี	
16 ท่านมีอิสระและ อำนาจในการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย	7 (1 68%)	28 (6 72%)	141 (33 81%)	204 (48 92%)	37 (8 87%)	3 57	0 81	ดี	
17 ท่านสามารถเสนอ แนวทางการปฏิบัติ งาน และวิธีการ ทำงานใหม่ๆในองค์กร หากพิจารณาแล้วว่า เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรหรือส่วนรวม	12 (2 88%)	39 (9 35%)	181 (43 40%)	165 (39 57%)	20 (4 80%)	3 34	0 83	ปาน กลาง	

ตาราง 4 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงาน ต่องาน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
18 ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันที โดยใช้ วิจารณญาณของ ตนเอง	2 (0.48%)	22 (5.28%)	167 (40.05%)	184 (44.12%)	42 (10.07%)	3.58	0.76	ดี
19 ท่านมีโอกาส สร้างสรรค์ความคิด ใหม่ๆ เสมอในการ ทำงาน	10 (2.40%)	58 (13.91%)	201 (48.20%)	130 (31.17%)	18 (4.32%)	3.21	0.82	ปาน กลาง
20 ท่านคิดว่าตนเองมี โอกาสเติบโตในหน้าที่ การงานในอนาคต	33 (7.91%)	71 (17.03%)	200 (47.96%)	99 (23.74%)	14 (3.36%)	2.98	0.93	ปาน กลาง
21 ท่านมีความเข้าใจ ในหน้าที่การงานทุก ขั้นตอนอย่างชัดเจน	1 (0.24%)	30 (7.19%)	188 (45.08%)	174 (41.73%)	24 (5.76%)	3.46	0.72	ดี
รวม						3.40	0.45	ปาน กลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 4 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน พบว่า ทัศนคติของพนักงานต่องานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของ ทัศนคติของพนักงานต่องานอยู่ในระดับดี คือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ จะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด, ความมีอิสระและอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย, การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีโดยใช้วิจารณญาณของตนเอง และ ความเข้าใจในหน้าที่การงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 , 3.57, 3.58 และ 3.46 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติของ

พนักงานต้องงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถ, งานที่ทำมีปริมาณเหมาะสม, การเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอในการทำงาน, โอกาสเติบโตในการมีโอกาสร้าสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เสมอในการทำงาน, โอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต, โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.07 , 3.34 , 3.21 และ 2.98 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อตัวองค์กร

ทักษะคติของพนักงาน ต่อตัวองค์กร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ			
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล	
22 นโยบาย กฎ ข้อ บังคับ ในการทำงานของ องค์กรในปัจจุบันมีความ เหมาะสมดีแล้ว	7 (1.68%)	46 (11.03%)	228 (54.67%)	123 (29.50%)	13 (3.12%)	3.21	0.74	ปาน กลาง	
23 เต็มใจที่จะปฏิบัติ ตามนโยบาย กฎ ข้อ บังคับขององค์กรที่ได้ กำหนดไว้	2 (0.48%)	17 (4.08%)	151 (36.21%)	206 (49.40%)	41 (9.83%)	3.64	0.73	ดี	
24 องค์กรมีการกำหนด ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	5 (1.20%)	35 (8.39%)	213 (51.08%)	148 (35.49%)	16 (3.84%)	3.32	0.73	ปาน กลาง	
25 รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ในองค์กรและจะชี้แจง กับบุคคลอื่นๆ หากได้ รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เกี่ยวกับองค์กร	3 (0.72%)	20 (4.80%)	154 (36.93%)	205 (49.16%)	35 (8.39%)	3.60	0.74	ดี	
26 แผนผังขององค์กรมี ความชัดเจนและหน้าที่ งานไม่กำกวมเกินไป ***	11 (2.64%)	105 (25.18%)	189 (45.32%)	90 (21.58%)	22 (5.28%)	3.02	0.89	ปาน กลาง	
27 องค์กรมีความ ยุติธรรมต่อพนักงานทุก คน	16 (3.84%)	63 (15.11%)	216 (51.80%)	105 (25.18%)	17 (4.07%)	3.11	0.84	ปาน กลาง	

ตาราง 5 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงาน ต่อตัวองค์กร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล
28 องค์กรให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยดีมาตลอด	3 (0.72%)	27 (6.47%)	170 (40.77%)	177 (42.45%)	40 (9.59%)	3.54	0.78	ดี
29 องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3 (0.72%)	40 (9.59%)	195 (46.76%)	157 (37.65%)	22 (5.28%)	3.37	0.76	ปานกลาง
30 องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานหรือปลดพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน	11 (2.64%)	37 (8.87%)	131 (31.42%)	188 (45.08%)	50 (11.99%)	3.55	0.91	ดี
รวม						3.37	0.50	ปานกลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

ตาราง 5 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร พบว่าทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรของพนักงานโดยรวมจะอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับดี คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับขององค์กรที่ได้กำหนดไว้, ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและจะชี้แจงกับบุคคลอื่น ๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร, การที่องค์กรให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยดีมาตลอด, องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานหรือปลดพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 , 3.10 , 3.54 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว, การรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมดีแล้ว, การรู้สึกว่าแผนผังขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่งานไม่ก้าวร้าวกัน, องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน, องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 , 3.32 , 3.02 , 3.11 และ 3.37 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะคติของพนักงานต่อผลตอบแทน

ทัศนคติของพนักงาน ต่อผลตอบแทน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
31 เงินเดือนที่ได้รับใน ปัจจุบันมีความ เหมาะสมและยุติธรรม	31 (7.43%)	81 (19.42%)	216 (51.80%)	79 (18.95%)	10 (2.40%)	2.98	0.88	ปาน กลาง
32 โบนัสที่ท่านได้รับ ในปัจจุบันจัดว่าอยู่ใน เกณฑ์เหมาะสมและ ยุติธรรม	16 (3.84%)	71 (17.02%)	222 (53.24%)	98 (23.50%)	10 (2.40%)	3.04	0.81	ปาน กลาง
33 เมื่อท่านมีผลงานที่ ดีมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัล	33 (7.91%)	107 (25.66%)	196 (47.00%)	73 (17.51%)	8 (1.92%)	2.80	0.89	ปาน กลาง
34 ท่านมีโอกาสได้รับ การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้อยู่เสมอ	53 (12.71%)	122 (29.26%)	147 (35.25%)	85 (20.38%)	10 (2.40%)	2.71	1.01	ปาน กลาง
35 ในการปรับเปลี่ยน อัตราเงินเดือนแต่ละ ครั้งเป็นไปตามความ คาดหวังของท่าน ***	18 (4.32%)	70 (16.79%)	201 (48.20%)	95 (22.78%)	33 (7.91%)	3.13	0.93	ปาน กลาง
36 รายได้ของท่านมี เพียงพอที่จะทำให้ ท่านจัดหาสิ่งที่ ต้องการสำหรับท่าน และครอบครัว	45 (10.79%)	108 (25.90%)	205 (49.16%)	51 (12.23%)	8 (1.92%)	2.69	0.89	ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ทัศนคติของพนักงาน ต่อผลตอบแทน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
37 สวัสดิการที่องค์กร มีเพียงพอกับความ ต้องการของพนักงาน ภายในองค์กร	27 (6.47%)	77 (18.47%)	208 (49.88%)	97 (23.26%)	8 (1.92%)	2.96	0.87	ปาน กลาง
	รวม					2.89	0.56	ปาน กลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน พบว่า ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรม, โบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมและยุติธรรม, เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล, โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ, การปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งเป็นไปตามความคาดหวัง, รายได้มีเพียงพอที่จะทำให้จัดหาสิ่งที่ต้องการสำหรับตนเองและครอบครัว, สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอความต้องการของพนักงานภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89, 3.04, 2.80, 2.71, 3.13, 2.69 และ 2.96 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทักษะของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด	ระดับทัศนคติ		
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
38 ท่านรู้สึกพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	12 (2.88%)	64 (15.35%)	199 (47.72%)	122 (29.26%)	20 (4.79%)	3.18	0.85	ปาน กลาง
39 ท่านคิดว่าอุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอกับ ความต้องการ ***	23 (5.52%)	142 (34.05%)	177 (42.44%)	65 (15.59%)	10 (2.40%)	2.75	0.87	ปาน กลาง
40 พื้นที่ใช้สอยมี ความกว้างขวาง เพียงพอ	23 (5.52%)	85 (20.38%)	177 (42.44%)	114 (27.34%)	18 (4.32%)	3.05	0.93	ปาน กลาง
41 สำนักงานของท่าน มีความปลอดภัย	6 (1.44%)	49 (11.75%)	197 (47.24%)	147 (35.25%)	18 (4.32%)	3.29	0.78	ปาน กลาง
รวม						3.07	0.56	ปาน กลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 แสดงทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.07 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, อุปกรณ์เครื่องมือเพียงพอกับความต้องการ, พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ, สำนักงานมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 , 2.75 , 3.05 และ 3.29 ตามลำดับ

3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ในส่วนของการมาทำงานสายและการขาดงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

พฤติกรรมการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S D
1 เคยมาทำงานสายหรือไม่ (โดยเฉลี่ยสายกี่ครั้งต่อเดือน)				
1 1 เคย	261	62.59	1.14 วัน	1.24
1 2 ไม่เคย	156	37.41		
รวม	417	100.00		
2 เคยขาดงานหรือไม่ (โดยเฉลี่ยขาดงานกี่ครั้งต่อเดือน)				
2 1 เคย	144	34.53	0.41 วัน	0.63
2 2 ไม่เคย	273	65.47		
รวม	417	100.00		

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ในส่วนของการมาทำงานสายและการขาดงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

ในส่วนของการมาทำงานสาย พบว่าพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ส่วนใหญ่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 62.59 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่มาทำงานสาย 1 วันต่อเดือน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41

ในส่วนของการขาดงาน พบว่าพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ส่วนใหญ่ไม่เคยขาดงาน มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 65.47 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เคยขาดงาน มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันที่ขาดงานประมาณครึ่งวันต่อเดือน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

ด้านการลาออกจากงาน	เป็นจริงอย่างมาก	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็นจริง	ไม่เป็นจริงอย่างมาก	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
						$\bar{X}$	SD	แปลผล
						n = 417		
3 ท่านอาจจะไม่ออกจากงานเมื่อมีงานใหม่***	50 (11.99%)	105 (25.18%)	174 (41.73%)	71 (17.02%)	17 (4.08%)	3.24	1.00	ปานกลาง
	รวม					3.24	1.00	ปานกลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการลาออกจากงานพบว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน คือ อาจจะไม่ออกจากงานเมื่อมีงานใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ด้านการเพิ่มผลผลิต	เป็นจริง อย่างมาก	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็น จริง	ไม่เป็น จริงอย่าง มาก	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล
4 ประสิทธิภาพใน การทำงานของท่าน เพิ่มขึ้น	25 (6 00%)	281 (67 39%)	100 (23 98%)	11 (2 64%)	0 (0%)	3 77	0 59	ดี
5 ผลงานของท่านดี ขึ้น	20 (4 80%)	264 (63 31%)	122 (29 26%)	10 (2 40%)	1 (0 24%)	3 70	0 61	ดี
รวม						3 73	0 56	ดี

จากตาราง 10 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 73 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและผลงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 77 และ 3 70 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน	เป็นจริง อย่างมาก	เป็นจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่เป็น จริง	ไม่เป็น จริงอย่าง มาก	ระดับพฤติกรรมการทำงาน		
						$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล
6 ท่านมีความ พึงพอใจกับการ ทำงานในปัจจุบัน	7 (1 68%)	42 (10 07%)	125 (29 98%)	218 (52 28%)	25 (5 99%)	3 51	0 82	ดี
รวม						3 51	0 82	ดี

ตาราง 12 (ต่อ)

ความจงรักภักดีของ						ระดับความจงรักภักดี		
พนักงานต่อองค์กร	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย			
ด้านพฤติกรรมที่	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
แสดงออก								
						$\bar{X}$	SD	แปลผล
						n = 417		
4 ตั้งใจจะทำงานกับ	61	78	159	80	39	2.90	1.15	ปาน
องค์กรจนเกษียณอายุ	(14.63%)	(18.71%)	(38.13%)	(19.18%)	(9.35%)			กลาง

จากตารางที่ 12 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง คือ การที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า, ความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และ ความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74, 3.37 และ 2.90 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
ด้านความรู้สึก

ความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านการความรู้สึก	ระดับความจงรักภักดี					$\bar{X}$ n = 417	SD	แปลผล
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
5 มีความรู้สึกกับ องค์กรว่าองค์กรคือ สถาบันของท่าน	9 (2 16%)	33 (7 91%)	162 (38 85%)	174 (41 73%)	39 (9 35%)	3 48	0 85	มาก
6 เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึง องค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจ และจะพูดโต้แย้งใน ทันที	10 (2 40%)	25 (6 00%)	148 (35 49%)	199 (47 72%)	35 (8 39%)	3 54	0 83	มาก
7 รู้สึกภาคภูมิใจที่จะ บอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานของ องค์กร	5 (1 20%)	9 (2 16%)	104 (24 94%)	229 (54 91%)	70 (16 79%)	3 84	0 77	มาก
8 ในความรู้สึกของ ท่านการปกป้องชื่อ เสียงขององค์กรเป็น สิ่งที่สำคัญที่สุด	5 (1 20%)	22 (5 27%)	146 (35 01%)	201 (48 20%)	43 (10 31%)	3 61	0 79	มาก
9 ท่านรู้สึกว่ายอบย กฎ ข้อบังคับในการ ทำงานขององค์กรใน ปัจจุบันเหมาะสมมี ความยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติ ***	22 (5 27%)	96 (23 02%)	223 (53 48%)	63 (15 11%)	13 (3 12%)	2 88	0 84	ปาน กลาง
รวม						3 47	0 58	มาก

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 13 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกกับองค์กรว่าองค์กรคือสถาบันของท่าน, เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีจะรู้สึกไม่ชอบใจและจะพูดโต้แย้งในทันที ความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 , 3.54, 3.84 และ 3.61 ตามลำดับ ความจงรักภักดีของพนักงานด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกว่านโยบาย กฎข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

ความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้	เห็นด้วย					ระดับความจงรักภักดี		
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด			
						$\bar{X}$ n = 417	S D	แปลผล
10 เห็นด้วยกับ นโยบาย และวิธีการ บริหารงานองค์กร	6 (1.44%)	44 (10.55%)	238 (57.07%)	117 (28.06%)	12 (2.88%)	3.20	0.72	ปาน กลาง
11 แนวทางในการ ดำเนินกิจการของ องค์กร สามารถสร้าง แรงบันดาลใจในการ ทำงานแก่ท่าน ***	13 (3.12%)	83 (19.90%)	229 (54.92%)	86 (20.62%)	6 (1.44%)	3.03	0.77	ปาน กลาง
12 มีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในองค์กร	6 (1.44%)	24 (5.76%)	136 (32.61%)	213 (51.08%)	38 (9.11%)	3.61	0.79	มาก
13 มีความรู้สึก ว่าท่านมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร	5 (1.20%)	25 (6.00%)	141 (33.81%)	200 (47.96%)	46 (11.03%)	3.62	0.81	มาก
รวม						3.35	0.48	ปาน กลาง

*** เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 14 แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.35 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ในระดับมาก คือ มีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร และความรู้สึกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ในระดับปานกลาง คือ การเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหารงานองค์กร, แนวทางในการดำเนินกิจการขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.03 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t – test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ $F - Prob (p)$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบ สมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์-อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

พฤติกรรมการทำงานของ						
พนักงาน	เพศ	t-test for Equality of Means				
		(n)	ค่าเฉลี่ย	S D	t	df
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	หญิง	3 66	0 55	-3 128**	415	0 002
	ชาย	3 83	0 55			
2 ด้านการขาดงาน	หญิง	0 44	0 65	1 215	415	0 225
	ชาย	0 36	0 61			
3 ด้านการลาออกจากงาน	หญิง	2 66	0 97	-2 302*	415	0 022
	ชาย	2 89	1 04			
4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	หญิง	3 40	0 85	-3 241**	415	0 001
	ชาย	3 66	0 76			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0 225 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 002 0 022 และ 0 001 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเพศชาย และมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบอายุของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0 609	3	0 203	0 656	0 580
	ภายในกลุ่ม	127 844	413	0 310		
	รวม	128 453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3 554	3	1 185	2 999*	0 031
	ภายในกลุ่ม	163 142	413	0 395		
	รวม	166 695	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	9 543	3	3 181	3 201*	0 023
	ภายในกลุ่ม	410 476	413	0 994		
	รวม	420 019	416			
4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0 173	3	0 058	0 085	0 968
	ภายในกลุ่ม	280 048	413	0 678		
	รวม	280 221	416			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 580 และ 0 968 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ 0 031 และ 0 023 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน และ ด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	0.52	0.34	0.31	0.41
1 18-27 ปี	0.52	-	0.185**	0.216*	0.110
		-	(0.006)	(0.036)	(0.493)
2 28-37 ปี	0.34	-	-	0.031	-0.075
		-	-	(0.760)	(0.638)
3 38-47 ปี	0.31	-	-	-	-0.106
		-	-	-	(0.551)
4 48 ปีขึ้นไป	0.41	-	-	-	-
		-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 พนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และ 38-47 ปี พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.006 และ 0.036 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 38-47 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.185 วัน และ 0.216 วันตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	18-27 ปี	28-37 ปี	38-47 ปี	48 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.59	2.82	3.02	3.00
1 18-27 ปี	2.59	-	-0.226*	-0.430**	-0.410
		-	(0.035)	(0.008)	(0.108)
2 28-37 ปี	2.82	-	-	-0.205	-0.184
		-	-	(0.201)	(0.466)
3 38-47 ปี	3.02	-	-	-	0.020
		-	-	-	(0.942)
4 48 ปีขึ้นไป	3.00	-	-	-	-
		-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 พนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และ 38-47 ปี พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.035 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 38-47 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.226 และ -0.430 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 13 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบอัตราเงินเดือนของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	3 204	4	0 801	2 635*	0 034
	ภายในกลุ่ม	125 249	412	0 304		
	รวม	128 453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	1 115	4	0 861	2 173	0 071
	ภายในกลุ่ม	93 158	412	0 396		
	รวม	94 273	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	19 024	4	4 756	4 886**	0 001
	ภายในกลุ่ม	400 995	412	0 973		
	รวม	420 019	416			
4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13 295	4	3 324	5 130**	0 000
	ภายในกลุ่ม	266 926	412	0 648		
	รวม	280 221	416			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน มีค่า p เท่ากับ 0 071 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 034 0 001 และ 0 000 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,001-55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.86	3.72	3.64	3.50	3.75
1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.86	-	0.148* (0.025)	0.222* (0.011)	0.364* (0.017)	0.114 (0.573)
2 10,001-25,000 บาท	3.72	-	-	0.075 (0.331)	0.217 (0.142)	-0.033 (0.866)
3 25,001-40,000 บาท	3.64	-	-	-	0.142 (0.368)	-0.108 (0.600)
4 40,001-55,000 บาท	3.50	-	-	-	-	-0.250 (0.301)
5 55,001 บาทขึ้นไป	3.75	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.025 0.011 และ 0.017 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.148 0.222 และ 0.364 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,001-55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	2 86	2 65	2 82	2 67	4 13
1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2 86	-	0 212 (0 071)	0 043 (0 780)	0 197 (0 469)	-1 261** (0 001)
2 10,001-25,000 บาท	2 65	-	-	-0 169 (0 219)	-0 015 (0 955)	-1 473** (0 000)
3 25,001-40,000 บาท	2 82	-	-	-	0 154 (0 584)	-1 304** (0 000)
4 40,001-55,000 บาท	2 67	-	-	-	-	-1 458** (0 001)
5 55,001 บาทขึ้นไป	4 13	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 21 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0 001 0 000 0 000 และ 0 001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0 05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1 261 -1 473 -1 304 และ -1 458 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

อัตราเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001-25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,001-55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3 78	3 38	3 49	3 33	4 00
1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3 78	-	0 393** (0 000)	0 284* (0 025)	0 443* (0 047)	-0 223 (0 450)
2 10,001-25,000 บาท	3 38	-	-	-0 109 (0 333)	0 051 (0 814)	-0 616* (0 034)
2 25,001-40,000 บาท	3 49	-	-	-	0 159 (0 489)	-0 507 (0 093)
3 40,001-55,000 บาท	3 33	-	-	-	-	-0 667 (0 059)
4 55,001 บาทขึ้นไป	4 00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 22 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0 000 0 025 และ 0 047 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0 05 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 01 และ 25,001-40,000 บาท 40,001-55,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 393 0 284 และ 0 443 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0 034 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 หมายความว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ

-0 616 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 14 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบระดับการศึกษาของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	5 366	2	2 683	9 024**	0 000
	ภายในกลุ่ม	123 087	414	0 297		
	รวม	128 453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	0 240	2	0 120	0 298	0 742
	ภายในกลุ่ม	166 456	414	0 402		
	รวม	166 695	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	6 975	2	3 488	3 496*	0 031
	ภายในกลุ่ม	413 044	414	0 998		
	รวม	420 019	416			
4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	12 070	2	6 035	9 318**	0 000
	ภายในกลุ่ม	268 150	414	0 648		
	รวม	280 221	416			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน มีค่า p เท่ากับ 0 742 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 000 0 031 และ 0 000 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าหรือเท่า กับปริญญาโท
	$\bar{X}$	3.90	3.70	3.45
1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.90	-	0.192** (0.002)	0.447** (0.000)
2 ปริญญาตรี	3.70	-	-	0.255* (0.017)
3 สูงกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาโท	3.45	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.002 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.192 และ 0.447 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.255

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าหรือเท่า กับปริญญาโท
	$\bar{X}$	2 98	2 69	2 62
1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	2 98	-	0 288*	0 360
		-	(0 012)	(0 086)
2 ปริญญาตรี	2 69	-	-	0 072
		-	-	(0 712)
3 สูงกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาโท	2 62	-	-	-
		-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

จากตาราง 25 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0 012 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0 05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 288

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าหรือเท่า กับปริญญาโท
	$\bar{X}$	3 80	3 42	3 34
1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3 80	-	0 383**	0 455**
		-	(0 000)	(0 007)
2 ปริญญาตรี	3 42	-	-	0 072
		-	-	(0 646)
3 สูงกว่าหรือเท่ากับ ปริญญาโท	3 34	-	-	-
		-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 26 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.000 และ 0.007 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.383 และ 0.455 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 15 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า $F\text{-Prob}$ น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบสถานภาพของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0 313	2	0 157	0 506	0 603
	ภายในกลุ่ม	128 140	414	0 310		
	รวม	128 453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	4 086	2	2 043	5 201	0 006**
	ภายในกลุ่ม	162 610	414	0 393		
	รวม	166 695	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	23 792	2	11 896	12 429	0 000**
	ภายในกลุ่ม	396 227	414	0 957		
	รวม	420 019	416			
4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4 694	2	2 347	3 527	0 030*
	ภายในกลุ่ม	275 527	414	0 666		
	รวม	280 221	416			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีค่า p เท่ากับ 0 603 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 006 0 000 และ 0 030 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	โสด 0.48	สมรส 0.27	หม้าย/หย่าร้าง 0.31
1 โสด	0.48	-	0.209** (0.002)	0.174 (0.330)
2 สมรส	0.27	-	-	-0.036 (0.845)
3 หม้าย/หย่าร้าง	0.31	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.209

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	โสด 2.58	สมรส 3.08	หม้าย/หย่าร้าง 3.08
1 โสด	2.58	-	-0.499** (0.000)	-0.495 (0.076)
2 สมรส	3.08	-	-	0.004 (0.989)
3 หม้าย/หย่าร้าง	3.08	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.499

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
	$\bar{X}$	3.44	3.60	3.92
1 โสด	3.44	-	-0.163	-0.483*
		-	(0.059)	(0.038)
2. สมรส	3.60	-	-	-0.320
		-	-	(0.177)
3 หม้าย/หย่าร้าง	3.92	-	-	-
		-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พนักงานที่มีสถานภาพโสดกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.483

สมมติฐานที่ 16 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบตำแหน่งงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	5.731	3	1.910	6.428**	0.000
	ภายในกลุ่ม	122.723	413	0.297		
	รวม	128.453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.763	3	1.254	3.179*	0.024
	ภายในกลุ่ม	162.932	413	0.395		
	รวม	166.695	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.247	3	4.082	4.135**	0.007
	ภายในกลุ่ม	407.773	413	0.987		
	รวม	420.019	416			
4 ด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.612	3	0.871	1.295	0.276
	ภายในกลุ่ม	277.608	413	0.672		
	รวม	280.221	416			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่า p เท่ากับ 0.276

ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากรางาน มีค่า p เท่ากับ 0.000, 0.024 และ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน และด้านการลาออกจากรางาน แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา/ ผู้จัดการแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการทั่วไป หรือมากกว่า
	$\bar{X}$	3.79	3.67	3.30	4.00
1 พนักงาน	3.79	-	0.124*	0.494**	-0.206
		-	(0.034)	(0.000)	(0.325)
2 ผู้บังคับบัญชา/ ผู้จัดการแผนก	3.67	-	-	0.370**	-0.330
		-	-	(0.005)	(0.120)
3 ผู้จัดการฝ่าย	3.30	-	-	-	-0.700**
		-	-	-	(0.004)
4 ผู้จัดการทั่วไปหรือ มากกว่า	4.00	-	-	-	-
		-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.034 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการ

เพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผู้จัดการฝ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.124 และ 0.494 ตามลำดับ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานบังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานบังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนกมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.370

พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่ายมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.700

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา/ ผู้จัดการแผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้จัดการทั่วไป หรือมากกว่า
	$\bar{X}$	0.47	0.30	0.40	0.00
1 พนักงาน	0.47	-	0.171*	0.075	0.475*
		-	(0.011)	(0.610)	(0.049)
2 ผู้บังคับบัญชา/ ผู้จัดการแผนก	0.30	-	-	-0.096	0.304
		-	-	(0.523)	(0.213)
3 ผู้จัดการฝ่าย	0.40	-	-	-	0.400
		-	-	-	(0.148)
4 ผู้จัดการทั่วไปหรือ มากกว่า	0.00	-	-	-	-
		-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานกับพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.011 และ 0.049 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการ

ทั่วไปหรือมากกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.171 และ 0.475 ตามลำดับ

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกจากงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	ผู้บังคับบัญชา/ผู้ จัดการแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	ผู้จัดการทั่วไป หรือมากกว่า
	$\bar{X}$	2.71	2.77	2.95	4.00
1 พนักงาน	2.71	-	-0.064 (0.542)	-0.244 (0.291)	-1.294** (0.001)
2 ผู้บังคับบัญชา/ ผู้จัดการแผนก	2.77	-	-	-0.180 (0.451)	-1.230** (0.002)
3 ผู้จัดการฝ่าย	2.95	-	-	-	-1.050* (0.017)
4 ผู้จัดการทั่วไป หรือมากกว่า	4.00	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงาน ผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.001 0.002 และ 0.017 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงาน ผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และผู้จัดการฝ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -12.94 -1.230 และ -1.050 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 17 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance One Way Anova) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบอายุงานของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวม

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F- Ratio	F-Prob
1 ด้านการเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	1 502	3	0 501	1 628	0 182
	ภายในกลุ่ม	126 951	413	0 307		
	รวม	128 453	416			
2 ด้านการขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	4 791	3	1 597	4 073**	0 007
	ภายในกลุ่ม	161 905	413	0 392		
	รวม	166 695	416			
3 ด้านการลาออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	15 828	3	5 276	5 391**	0 001
	ภายในกลุ่ม	404 191	413	0 979		
	รวม	420 019	416			
4 ด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2 337	3	0 779	1 158	0 326
	ภายในกลุ่ม	277 884	413	0 673		
	รวม	280 221	416			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุงานพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า p เท่ากับ 0 182 และ 0 326 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต และ ด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการขาดงาน และ ด้านการลาออกจากงาน มีค่า p เท่ากับ 0 007 และ 0 001 ซึ่งน้อยกว่า 0 05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน และ ด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน

อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6 - 11 ปี	12 - 17 ปี	18 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	0.51	0.34	0.26	0.21
1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	0.51	-	0.174*	0.251**	0.298
		-	(0.013)	(0.005)	(0.086)
2 6 - 11 ปี	0.34	-	-	0.077	0.124
		-	-	(0.418)	(0.481)
3 12 - 17 ปี	0.26	-	-	-	0.047
		-	-	-	(0.798)
4 18 ปีขึ้นไป	0.21	-	-	-	-
		-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 11 ปี และ 12 - 17 ปี พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.013 และ 0.005 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 11 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 12 - 17 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.174 และ 0.251 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

H_0 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

H_1 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 38 ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.173**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.173 แสดงว่า ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 39 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	-0.024	0.619	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.619 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	0.220**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่าทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ตาราง 41 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.320**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 แสดงว่าทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต้องงาน ทศนคติของพนักงาน ต่อตัวองค์กร ทศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

H₀ ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต้องงาน ทศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

H₁ ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต้องงาน ทศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 42 ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติระดับองค์กรในด้านทศนคติของพนักงานต้องงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทศนคติของพนักงานต้องงาน	0.298**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติระดับองค์กรในด้านทศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่าค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทศนคติระดับองค์กรในด้านทศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของในด้านการเพิ่มผลผลิต

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.298 แสดงว่า ทิศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต้องงานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 43 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต้องงาน	-0.039	0.430	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.430 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทิศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 44 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต้องงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต้องงาน	0.141**	0.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.141 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่องานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ตาราง 45 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่องาน	0.379**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องาน กับพฤติกรรมการทำงานของ ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.379 แสดงว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่องานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่องานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 46 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร	0.171**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.171 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 47 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร	-0.055	0.260	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.260 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 48 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร	0.237**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.237 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ตาราง 49 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน		ทิศทางและระดับความ สัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงาน ต่อตัวองค์กร	0.327**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันและมีความ สัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 แสดงว่าทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 50 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน	0.168**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 51 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน	0.016	0.745	ไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 52 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน	0.202**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานลดลงด้วย

ตาราง 53 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงาน ต่อผลตอบแทน	0.359**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 54 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงาน ต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.047	0.335	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.335 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 55 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการขาดงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.011	0.825	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.825 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการขาดงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 56 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0 077	0 115	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0 115 ซึ่งมากกว่า 0 05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการลาออกจากงานไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 05 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 57 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0 210**	0 000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0 01

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.210 แสดงว่า ทัศนคติระดับองค์กรในด้านทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

H_0 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

H_1 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig (2-tailed) มากกว่า 0.05

ตาราง 58 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต	0.265**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 59 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต	0.131**	0.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 60 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านการรับรู้		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการเพิ่มผลผลิต	0.156**	0.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.156 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 61 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการขาดงาน	-0.046	0.354	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.354 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 62 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการ ขาดงาน	-0.041	0.405	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.405 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 63 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านการรับรู้		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการ ขาดงาน	-0.047	0.336	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.336 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 64 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน	0.373**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่าค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.373 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 65 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน	0.181**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.181 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 66 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านการรับรู้		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านการลาออกจากงาน	0.215**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้ พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.215 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 67 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.493**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.493 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 68 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านความรู้สึก		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.328**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.328 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นด้วย

ตาราง 69 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้

ตัวแปร	ความจงรักภักดีในด้านการรับรู้		ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	
พฤติกรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.275**	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ พบว่า ค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.275 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานดีขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 70 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์อันประกอบด้วย เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากการงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากการงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.3 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากการงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 5 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการ ทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการ ทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1 7 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ที่แตกต่างกัน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
3 ทศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทศนคติต่องาน ทศนคติ ต่อตัวองค์กร ทศนคติต่อผลตอบแทน ทศนคติต่อสภาพ แวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน		
- ทศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ทศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
- ทศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ทศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ในด้านการขาดงาน ในด้านการลาออกจากงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้		
- พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านขาดงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
- พฤติกรรมการทำงานด้านขาดงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรัก	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านขาดงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรัก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรัก	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
- พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)” เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เสนอข้อมูลในภาพรวม โดยวิเคราะห์ถึงทัศนคติในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) อันจะเป็นข้อมูลที่เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน, ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน, ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

2 ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2546)

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 7,138 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970 580-581) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10 %

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 417 คน โดยเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1 ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2 พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3 รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็นทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน, ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็น

คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) จำนวน 2 ข้อ

คำถามปลายปิด (Close – ended response question) จำนวน 4 ข้อ

ที่มีมาตรวัดแบบ แบบ Likert's scale แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับโดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended response question) มีจำนวน 12 ข้อ แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดระดับคะแนน

4 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ๙ 2541 215) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีดังนี้

	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ - ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 1 – 2 12 รวม 12 ข้อ)	0 8547
ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ - ทัศนคติต่องาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 13 – 2 21 รวม 9 ข้อ) - ทัศนคติต่อตัวองค์กร (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 22 – 2 30 รวม 9 ข้อ) - ทัศนคติต่อผลตอบแทน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 31 – 2 37 รวม 7 ข้อ) - ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ส่วนที่ 2 ข้อ 2 38 – 2 41 รวม 4 ข้อ)	0 7738 0 8283 0 7269 0 7934
พฤติกรรมการทำงาน - ด้านการเพิ่มผลผลิต (ส่วนที่ 3 ข้อ 3 4 – 3 5 รวม 2 ข้อ)	0 7685
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 1 – 4 4 รวม 4 ข้อ) - ด้านความรู้สึกรัก (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 5 – 4 9 รวม 5 ข้อ) - ด้านการรับรู้ (ส่วนที่ 4 ข้อ 4 10 – 4 13 รวม 4 ข้อ)	0 7199 0 8669 0 7150

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้จำนวน 417 ชุด ในระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2547 ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม (Statistical Package for the Social Science)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows version 11.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ได้แก่

1 1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

1 3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4

2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน, ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร, ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน, ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.79 และ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 42.21 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 28–37 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.56 รองลงมาคือผู้ที่อายุ 18–27 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.61, อายุ 38–47 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.75 และ 48 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 4.08 ตามลำดับ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.71 รองลงมาคือต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 24.70, อัตราเงินเดือน 25,001–40,000 บาทคิดเป็น

ร้อยละ 16.07, อัตราเงินเดือน 40,001–55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.60 และ อัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.92 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.87 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.18 และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 6.95 ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 64.27 รองลงมาคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.61 และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.12 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.15 รองลงมา คือ พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนกคิดเป็นร้อยละ 32.37, พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 4.80 และ พนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 1.68 ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.16 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6–11 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.89, พนักงานที่มีอายุงาน 12–17 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.59 และพนักงานที่มีอายุงาน 18 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.36 ตามลำดับ

ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

พนักงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติระดับกลุ่มในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมจะอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับดี คือ ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความรู้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำมักได้รับคำแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน, เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ห่วงใย เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ, เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 , 3.55 , 3.66 , 3.45 , 3.47, 3.53 และ 3.47 ตามลำดับ ส่วนทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและสนับสนุนทำนองเสมอในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม, การต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมีสิทธิโต้แย้ง, เพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร, เพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบองค์กร, ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานแบบร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 , 2.94 , 3.34 , 3.38 และ 3.16 ตามลำดับ

ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน และทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ทัศนคติของพนักงานต่องาน

ทัศนคติของพนักงานต่องานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของ ทัศนคติต่องานของพนักงานอยู่ในระดับดี คือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ จะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด, ความมีอิสระและอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย, การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีโดยใช้วิจารณญาณของตนเอง และความเข้าใจในหน้าที่การงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 , 3.57, 3.58 และ 3.46 ตามลำดับ ส่วน ทัศนคติของพนักงานต่องานอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความสามารถ, งานที่ทำมีปริมาณเหมาะสม, การเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอในการทำงาน, โอกาสเติบโตในการมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เสมอในการทำงาน, โอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต, โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 2.93 , 3.34 , 3.21 และ 2.98 ตามลำดับ

ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร

ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กรของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อตัวองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับดี คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับขององค์กรที่ได้กำหนดไว้, ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและจะชี้แจงกับบุคคลอื่น ๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร, การที่องค์กรให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยดีมาตลอด, องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานหรือปลดพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 , 3.10 , 3.54 และ 3.55 ตามลำดับ ส่วน ทัศนคติต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ การรู้สึกว่าการมีนโยบาย กฎ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว, การรู้สึกว่าการมีข้อกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว, การรู้สึกว่าการมีแผนผังขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าทำงานไม่ก้ำก๋ายกัน, องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน, องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 , 3.32 , 2.98 , 3.11 และ 3.37 ตามลำดับ

ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน

ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.85 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อผลตอบแทนของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรม, โบนัสที่ได้รับใน

ปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมและยุติธรรม, เมื่อมีผลงานที่ดีมักได้รับค่าชมเชยหรือรางวัล, โอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ, การปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งเป็นไปตามความคาดหวัง, รายได้มีเพียงพอที่จะทำให้จัดหาสิ่งที่ต้องการสำหรับตนเองและครอบครัว, สวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 89, 3 04 , 2 80 , 2 71 , 2 87, 2 69 และ 2 96 ตามลำดับ

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 19 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, อุปกรณ์เครื่องใช้มีเพียงพอความต้องการ, พื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ, สำนักงานมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 18 , 3 25 , 3 05 และ 3 29 ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62 59) เคยมาทำงานสาย โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันมาทำงานสาย 1 วันต่อเดือน และประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 34 53) เคยขาดงาน โดยเฉลี่ยแต่ละคนมีจำนวนวันขาดงาน ประมาณครึ่งวันต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงานในด้านการลาออกจากงาน (อาจจะไม่ออกจากงานเมื่อมีงานใหม่) ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2 76

พฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 73 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน และผลงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 77 และ 3 70 ตามลำดับ

พฤติกรรมการทำงานในด้านของความพึงพอใจในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 51

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3 19 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 75 ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ การที่จะ

ทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า, ความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และ ความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74, 3.37 และ 2.90 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกรัก

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้สึกกับองค์กรว่าองค์กรคือสถาบันของท่าน, เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งในทันที ความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.54, 3.84 และ 3.61 ตามลำดับ ความจงรักภักดีด้านความรู้สึกของพนักงานในระดับปานกลาง คือ ความรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

ด้านการรับรู้

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.36 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ มีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในองค์กร และความรู้สึกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการรับรู้ของพนักงานในระดับปานกลาง คือ การเห็นด้วยกับนโยบาย และวิธีการบริหารงานองค์กร, แนวทางในการดำเนินกิจการขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ 3.03 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน สรุปผลได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ จึงยอมรับสมมติฐาน ขณะที่เพศแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการขาดงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.173 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานกับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานในด้านการขาดงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.220 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.320 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานทำงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้

ทัศนคติของพนักงานต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานต้องานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิตพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.298 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต้องงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์

ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.202 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.359 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการขาดงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านการลาออกจากงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.210 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ สรุปผลได้ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิตกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.156 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการขาดงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ทศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1 การศึกษาพนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตที่แตกต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่เป็นเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกับพนักงานที่เป็นเพศหญิง โดยพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตต่ำกว่าเพศชาย

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และ สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนกแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่าย โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนกมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่ายแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่ายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น ตำแหน่งงานสูงขึ้นพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตลดลง เนื่องจาก ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นโดยส่วนใหญ่มาจากพนักงานระดับล่าง ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

1 2 พนักงานที่มีเพศ อัตราเงินเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานแตกต่างกันดังนี้

พนักงานที่มีอายุ 18 – 27 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 28 – 37 ปี และ 38 – 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และ 38-47 ปี

พนักงานที่มีสถานภาพโสดแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงาน 6 – 11 ปี และ 12 – 17 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 11 ปี และ 12 - 17 ปี

1 3 พนักงานที่มีเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานแตกต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่เป็นเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานแตกต่างกับพนักงานที่เป็นเพศหญิง โดยพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าเพศชาย

พนักงานที่มีอายุ 18 – 27 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 28 – 37 ปี และ 38 – 47 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 18-27 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 28-37 ปี และ 38-47 ปี ตามลำดับ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 55,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตรา

เงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

พนักงานที่มีสถานภาพโสดแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงาน ผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่ามีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงาน ผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่าย

พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุงาน 12 - 17 ปี และ 18 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 12 - 17 ปี และ 18 ปีขึ้นไป

1 4 พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษาและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

พนักงานที่เป็นเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่เป็นเพศหญิง โดยพนักงานที่เป็นเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าเพศชาย

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001-55,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท 25,001-40,000 บาท และ 40,001 - 55,000 บาท

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 - 25,000 บาท แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-25,000 บาท มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป

4 การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ พบว่า **พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต** มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ **พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน** ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ **พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน** มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ **พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน** มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

จากข้อมูลข้างต้น การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะทางเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลพฤติกรรมองค์กร (พฤติกรรมองค์กร 2541) ที่กล่าวถึงตัวแปรระดับบุคคล (ตัวแปรอิสระ) ว่าลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ลิมเนตร (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่าลักษณะทางเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

การศึกษาทัศนคติระดับกลุ่มได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติระดับองค์กรได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน และทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พบว่า ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 113 -115) กล่าวถึง (1) ปัจจัยจูงใจหมายถึงองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติต่องานด้านบวก เป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ

ของงานโดยตรงมี 5 ประการคือ ความสำเร็จของงาน การได้การยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (2) ปัจจัยคำจูงหมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสที่จะได้รับการก้าวหน้าในอนาคต สถานภาพทางสังคม การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานการเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ที่ได้ศึกษาทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานกรณีศึกษา บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ทัศนคติในการทำงานด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งในงานวิจัยของคุณวุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติค่านิยม วิธีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า 1) ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีทัศนคติแตกต่างกันจะทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันด้วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิธีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกแต่มีระดับน้อย 3) ทัศนคติและค่านิยมวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้โดยมีค่าความเชื่อถือได้ร้อยละ 20

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) พบว่าพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเบลและสก็อต (Blau and Scott) อ้างอิงในวารสารสุขทัยธรรมาธิราช ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2535 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของพนักงานมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี

มากกับความจงรักภักดีอาจจะเป็นเพราะว่าหัวหน้างานที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่งการและง่ายที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องมีความพยายามเพิ่มขึ้นอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวความคิดของจอห์นสันและแวนนาเบิล (Johnson and Venable) อ้างอิงในวารสารสุขุทัยธรรมาธิราช ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2535 ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบและความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่โดยความจงรักภักดีในที่นี้หมายถึงความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติ 3 มิติ คือ 1 พฤติกรรมที่แสดงออก 2 ความรู้สึก 3 การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชาคือผู้นำของตน พฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 1 ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า 2 ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้าเมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น ด้านความรู้สึก 3 ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า 4 ความพึงพอใจกับหัวหน้า ด้านการรับรู้ 5 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า 6 ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า 7 ความรู้สึกที่หัวหน้ายินยอรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง 8 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

ข้อเสนอแนะ

- 1 บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญและจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนพนักงานด้วยตนเอง เช่น การแข่งขันกีฬา สันทนาการ ฯ เพื่อกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างทัศนคติที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน โดยประสานความคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมานสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานกันอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และลาออกจากบริษัทฯ
- 2 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และต้องทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยต้องเป็นผู้สร้างศรัทธาให้พนักงานเกิดการยอมรับในด้านต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเป็นธรรม การสร้างความสามัคคี สามารถเป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และความเป็นอยู่ภายในองค์กร และสร้างระบบการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 3 ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เช่น มีการจัดประชุมระหว่างพนักงาน และระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนแนวความคิด แนวทางการแก้ไข เพื่อสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ วัตถุประสงค์ของบริษัทฯ, มีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามสมควร เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นผลงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถ แรงใจ และแรงกาย เพื่อองค์กร
- 4 นโยบายในการบริหารงานของบริษัทฯ ควรมีความโปร่งใส ชัดเจน ไม่ซับซ้อน ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดย นโยบาย กฎระเบียบ ที่กำหนดจะต้องมีความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาคของพนักงาน และควรจัดให้มีการประชุม เพื่อให้ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ และปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย ระบบงานต่างๆ หรือโครงสร้างองค์กร ก็ควรชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างเป็นทางการด้วย

- 5 บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทนให้มากขึ้น เพราะทัศนคติต่อผลตอบแทนมีระดับทัศนคติปานกลาง (ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทัศนคติด้านอื่นๆ) บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นโดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและยุติธรรมกับพนักงานที่ถูกประเมินอีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาสมองไหล เพราะบ่อยครั้งที่พนักงานที่เป็นคนดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่นด้วยเหตุผลเพราะว่าบริษัทอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า
- 6 บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน วิวัฒนาการและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีให้เห็นอยู่เสมอพนักงานจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 7 บริษัทฯ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอากาศปลอดโปร่ง ไม่คับแคบ และแออัดจนเกินไป จัดแบ่งพื้นที่อย่างเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเพียงพอ พร้อมทั้งดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงานให้กับพนักงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอยากที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป
- 8 บริษัทฯ ควรสร้างทัศนคติที่ดีในด้านต่างๆ ให้กับพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดี พฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในการทำงานก็จะดีไปด้วย ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน การลาออกจากงานก็จะลดลงหรือไม่มีเลย เป็นผลให้พนักงานมีความรู้สึกรักองค์กร ศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร และยังปกป้องชื่อเสียง และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของ
- 9 พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยว่ามีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในบางบริษัทอาจมีการเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ แต่บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานในทุก ๆ ด้านสร้างทัศนคติที่ดีและให้ผลตอบแทนสวัสดิการที่ดีเพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งในระยะยาวจะส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปอยู่กับบริษัทอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรมีการควบคุมกลุ่มตัวอย่างให้มีการกระจายในเรื่องของเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงและเหมาะสมกันเพื่อให้ได้ทัศนคติของพนักงานที่หลากหลายและสามารถนำผลที่วิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2 ควรพิจารณาปัจจัยตัวอื่นที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3 ศึกษาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและรักษาทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4 ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มบริษัท อื่นๆ ในเครือ ซี พี กรุ๊ป เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน นำผลมาเปรียบเทียบกับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา (2545) การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2545) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ
โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีเคแอนด์เอส โฟโต้สตูดิโอ
- กาญจนา เหมะธร (2542) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สห-
โมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ปรินทูนินท์ บธ ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จำรอง เงินดี (2529) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตน (2541) เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เชิดศักดิ์ โฉวสินธุ์ (2520) การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ กรุงเทพฯ สำนักทดสอบทางการ
ศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงเดือน พันธมนาวิน (2521) เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาจิตวิทยาชั้นสูง กรุงเทพฯ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545) ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทรต เซ็นเตอร์ สารนิพนธ์ บธ ม
(การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2535, กันยายน-ธันวาคม) คุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารงาน
สาธารณสุขระดับอำเภอ และความจงรักภักดีของผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีผู้ใต้บังคับบัญชา
ที่เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช 5 (3) 79
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ บริษัทโรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- นิยะดา ชุณหางค์, นินนาท โอฬารวรุณ (2526) พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ กรุงเทพฯ บางกอก
การพิมพ์
- บรรยงค์ โตจินดา (2543) องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ อมรการพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารบุคคล กรุงเทพฯ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด
- ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์ (2540) ทัศนคติของนิสิต นักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยของรัฐที่
มีต่อโฆษณาแคมเปญสระผมทางโทรทัศน์ วิทยานิพนธ์ วท ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- พยอม วงศ์สารศรี (2526) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สารเศรษฐี

- พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม วิทยานิพนธ์ วท ม
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถ่ายเอกสาร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538) วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ สำนักทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ
- พูนสุข สังข์รุ่ง (2543) มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร กรุงเทพฯ ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบัน
ราชภัฏสวนดุสิต
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2542) สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8 กรุงเทพฯ
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ลัดดา กิติวิภาค (2526) ทศนคติทางสังคมเบื้องต้น กรุงเทพฯ แสงจันทร์การพิมพ์
- วรรณ สุจิณะระ (2526) ทศนคติของเกษตรกรเกี่ยวกับงานงานส่งเสริมการเกษตรในโครงการ
โภชนาการชนบท จังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ วท ม (เศรษฐศาสตร์เกษตร)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- วิภาวี ลีเมเนตร (2546) ทศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เนาวรัตน์-
พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ บธ ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- วุฒิตกดี รองเมือง (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ บธ ม (การจัดการ)
ขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถ่ายเอกสาร
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ บริษัท ซีระฟิล์ม และโซเท็กซ์
จำกัด
- ส วาสนา ประवालพฤษ (2424, กันยายน – ธันวาคม) ทศนคติในแง่จิตวิทยา วารสารวัดผลการ
ศึกษา 2 5
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา-
พานิช
- สร้อยตระกูล (ติยานนท์) อรรถมานะ (2542) พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์ พิมพ์
ครั้งที่ 2 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ
- สุพจน์ ศรีรัตนะ, รต ท (2539) ทศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กอง
วิทยาการภาค 1 ภาคินพนธ์ กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรุณ รักธรรม (2526) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์

- อิสริยา สดมณี (2546) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย* ปริญญาโท บช.ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ* วิทยานิพนธ์ วท.ม (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถ่ายเอกสาร
- Albanese, R (1981) *Managing Toward Accountability For Performance* 3rd ed
Lilinois Richard D Irwin
- Allport, G (1953) *Handbook of Social Psychology* Worcester Clark University Press
- Baruch, B D (1968) *New ways in discipline* New York McGraw – Hill
- Chester Barnard (1938) *The Functions of The Executive* Cambridge, Massachusetts Harvard University Press, pp 84
- Cronbach, Lee Joseph (1971) *Essential of Psychological Testing* 3rd ed New York Harper and Row, Inc
- Gladys Styles Johnson and Bernice Proctor Venable (Fall 1986) "A study of Teacher Loyalty to the Principal Rule Empirical Assessment," *Educational Administration Quarterly* 22, pp 4-27
- Harry, C Triandis (1971) *Attitude and Attitude Change* New York John Wiley & Sons, Inc
- Katz, D, and R L Kahn (1966) *The Social Psychology of Organizations* New York McGraw – Hill, Inc
- Litwin, G H and Stringer, J A (1968) *Motivation and Organizational Climate* Boston Division of research, Harvard University of Graduate school of Business Administration
- Maslow, A H (1970) *Motivation and Personality* 2nd ed New York Harper and Row, Inc
- Peter M Blau and W Reichard Scotts *Formae Organizations* San Francisco Chandler publishing, 1962, p 165
- Robbins, Stephen P *Organizational Behavior concept controversies applications* 7th ed New Jersey Prentice Hall, Inc, 1996"
- Steers, R M and L W Porter (1977) *Motivation and Work Behavior* New York McGraw – Hill
- Thurstone, L L (1946, May) "Comment," *American Journal of Sociology* 35 602

- V V Muary and Allan F Coreblum (July, 1966) "Loyalty to immediate Superior at Alternate Levels in a Bureaucracy," *Amercan Journal of Sociology* 72, pp 77 - 85
- Wayne K Hoy and Leonard B Williams (Spring, 1971) "Loyalty to immediate Superior at Alternate Levels in Public Schools", *Educational Administration Quarterly* 7, pp 1 - 11
- Wayne K Hoy and Richard Rees (Winter 1974) "Subordinate Loyalty to Immediate Superior A Negleeted Concept in the study of Educational Administration," *Sociology of Education* 47, pp 268 - 286
- Wayne K Hoy and Richard Rees *op cit* , pp 274 - 275
- Wayne K Hoy, C J Tarter and Patrick Forsyth (May 1978) "Administrative Behavior and subordinate Loyalty Am Empirical Assessment," *Journal of Educational Administration* 16, pp 29 – 38
- Yamane, Taro (1973) *Statistics An Introductory Analysis* 3rd ed , Tokyo Harper International Edition
- Zimbarco, G P , Ebbesen, B E and Maslach, C (1977) *Influencing Attitude and Changing Behavior* New Jersey Prentice Hall

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเรื่อง ทักษะจิตของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)”

เลขที่แบบสอบถาม □□□

คำชี้แจง

- 1 แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้
- ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติต่อตัวองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
 - ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
- 2 กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
- 3 คำตอบทุกข้อไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน และจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย
นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ทำการวิจัย

คำชี้แจง กรุณาขีดเครื่องหมาย “✓” ลงใน () ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 เพศ

() ชาย

() หญิง

2 อายุ

() 18 - 27 ปี

() 28 - 37 ปี

() 38 - 47 ปี

() 48 ปีขึ้นไป

3 อัตราเงินเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 - 25,000 บาท

() 25,001 - 40,000 บาท

() 40,001 - 55,000 บาท

() 55,001 บาทขึ้นไป

4 ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

5 สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่าร้าง

6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() พนักงาน

() ผู้บังคับบัญชา / ผู้จัดการแผนก

() ผู้จัดการฝ่าย

() ผู้จัดการทั่วไปหรือมากกว่า

7 อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

() 6 - 11 ปี

() 12 - 17 ปี

() 18 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่มได้แก่ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ทัศนคติระดับองค์กรได้แก่ทัศนคติต่องาน, ทัศนคติด้วองค์กร, ทัศนคติต่อผลตอบแทน, ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	<u>ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>					
1	ท่านรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย					
2	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3	เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านมักได้รับคำแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและสนับสนุนท่านอยู่เสมอในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม					
7	ท่านต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดโดยไม่มีสิทธิโต้แย้ง ***					
8	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ ห่วงใย เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ					
9	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
10	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร					
11	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่เอาเปรียบองค์กร					
12	ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานรวมกันเป็นทีม ***					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	<u>ทัศนคติต่องาน</u>					
13	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
14	ท่านคิดว่างานที่ทำมีปริมาณไม่เหมาะสม ***					
15	เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด					
16	ท่านมีอิสระและอำนาจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆในองค์กร หากพิจารณาแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวม					
18	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที โดยใช้วิจารณญาณของตนเอง					
19	ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน					
20	ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต					
21	ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน					
	<u>ทัศนคติต่อตัวองค์กร</u>					
22	ท่านรู้สึกว่นโยบาย กฎ ข้อบังคับในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมดีแล้ว					
23	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับขององค์กรที่ได้กำหนดไว้					
24	ท่านรู้สึกว่า องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว					
25	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	มาก ที่สุด
26	ท่านรู้สึกว่แผนผังขององค์กรไม่มีความชัดเจนและ หน้าทำงานมักก้าวกายกัน ***					
27	ท่านคิดว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงาน ทุกคน					
28	ท่านคิดว่าองค์กรให้ความช่วยเหลือสังคมด้วยดี มาตลอด					
29	ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ					
30	ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงาน หรือปลดพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน					
	<u>ทัศนคติต่อผลตอบแทน</u>					
31	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความ เหมาะสมและยุติธรรม					
32	โบนัสที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ เหมาะสมและยุติธรรม					
33	เมื่อท่านมีผลงานที่ดีมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัล					
34	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ อยู่เสมอ					
35	ท่านรู้สึกว่ในการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนแต่ละ ครั้งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ***					
36	รายได้ของท่านมีเพียงพอที่จะทำให้ท่านจัดหาสิ่ง ที่ต้องการสำหรับท่านและครอบครัว					
37	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความ ต้องการของพนักงานภายในองค์กร					
	<u>ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
38	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
39	ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องใช้มีไม่เพียงพอกับความ ต้องการ ***					
40	ท่านคิดว่าพื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ					
41	ท่านคิดว่าสำนักงานของท่านมีความปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงาน

1 ท่านเคยมาทำงานสายหรือไม่

() ไม่เคย

() เคย (โดยเฉลี่ย ครั้ง / เดือน)

2 ท่านเคยขาดงานหรือไม่

() ไม่เคย

() เคย (โดยเฉลี่ย ครั้ง / เดือน)

ข้อที่	คำถาม	ไม่เป็น จริงอย่าง มาก	ไม่ เป็น จริง	ไม่ แน่ใจ	เป็น จริง	เป็นจริง อย่างมาก
	<u>ด้านการลาออกจากงาน</u>					
3	ท่านอาจจะออกจากงานเมื่อมีงานใหม่***					
	<u>ด้านการสร้างผลผลิต</u>					
4	ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านเพิ่มขึ้น					
5	ผลงานของท่านดีขึ้น					
	<u>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
6	ท่านมีความพึงพอใจกับการทำงานในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	มากที่สุด
	<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก</u>					
1	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทน ที่สูงกว่า					
2	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ ให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมี ชื่อเสียง					
3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่าง เต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร					
4	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					

ข้อ ที่	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	มากที่สุด
	<u>ด้านความรู้สึก</u>					
5	ท่านมีความรู้สึกกับองค์กร ว่าองค์กรคือ สถาบันของท่าน					
6	เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ท่าน จะรู้สึกไม่พอใจและจะพูดโต้แย้งในทันที					
7	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
8	ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียง ขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด					
9	ท่านรู้สึกว่ายโยบาย กฎ ข้อบังคับในการ ทำงานขององค์กรในปัจจุบันไม่เหมาะสม ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ***					
	<u>ด้านการรับรู้</u>					
10	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและวิธีการบริหาร งานองค์กร					
11	ท่านเห็นว่าแนวทางในการดำเนินกิจการของ องค์กรไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานแก่ท่าน ***					
12	ท่านมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในองค์กร					
13	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร					

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1 รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | <p>ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |
| 2 อาจารย์ ดร. รัชพงศ์ วงศาโรจน์ | <p>ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ สกุล	นางสาวศิริกุล รัตนสุวรรณชัย
วันเดือนปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	184/429 ซอยริมคลองชักพระ แขวงคลองชักพระ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ประวัติการศึกษา	
พ ศ 2533	โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ ศ 2536	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ ศ 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ