

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต
ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวจุฑามาศ ปานสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต
ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวจุฑามาศ ปานสมบูรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2548

จุฬามาศ ปานสมบุรณ์ (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภค ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และ ด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กรต่อไปในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด มหาชน จำนวน 373 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้านความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี LSD และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด มหาชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 18-28 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด รายได้ 4,225 - 10,668 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการผลิต และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 4 ปี

2. ความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ลักษณะโดยรวมของพนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด มหาชน จำแนกตามทัศนคติอยู่ใจ อยู่ในระดับตรงกับทัศนคติ Y

4. บุคลิกภาพโดยรวมของ พนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำแนกโดยทัศนคติด้านบุคลิกภาพของ Roseman พบว่า อยู่ในแบบ A

5. ความคิดเห็นโดยรวมของ พนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด มหาชน ต่อ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม อยู่ในแบบกลาง

6. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานของ พนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด มหาชน ในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับค่อนข้างเพิ่มขึ้น ในด้านการมาทำงานสาย/ขาดงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างพึงพอใจ และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคตอยู่ในระดับทำต่อ

7. พนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ในด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

11. ปัจจัยเชิงจิตโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

13. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

15. ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ปานกลางในทิศทางเดียวกัน

16. ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ในด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ต่ำในทิศทางเดียวกัน

**FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES, WORKING BEHAVIOR ON PRODUCTION LINE
OF WONGPAITON GROUP PUBLIC COMPANY LIMITED**

**AN ABSTRACT
BY
MISS JUTAMAS PANSOMBOON**

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

Jutamas Pansomboon. (2004). *Factors influencing employees' working behavior on production line of Wongpaitoon group public company limited.* : Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok :Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Asst.Prof.Dr.Apiruth Tangkrachang

This study is focused on Factors influencing employees' working behavior on production line of Wongpaitoon group public company limited. The study is developed considering demographic terms, ERG motivation factor, XY motivation factor, employees' personality factor, organization political factor and employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, working late and absence, working skill practicing, overall satisfaction on working and tend to work in the organization in the future.

The samples of this research are developed from 373 current production line employees of Wongpaitoon group public company limited. A questionnaire is used to collect data which are analyzed by percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance, pair difference is analyzed by LSD method and Pearson product moment correlation coefficient; processed by SPSS for Windows version 11.

The research revealed that:

1. The majority of production line employees of Wongpaitoon group public company limited is female, 18 to 28 year-old, lower than and equal junior high school graduated, single status, 4,225-10,668 Baht income, production operation level and 1-4 years working period.

2. Overall opinion from production line employees of Wongpaitoon group public company limited to overall ERG motivation factor is at the moderate level, to ERG motivation on existence needs is at moderate level, to ERG motivation on relatedness needs is at moderate level and to ERG motivation on growth needs is at moderate level.

3. Overall nature from production line employees of Wongpaitoon group public company limited classified by Theory X and Y motivation theory is theory Y.

4. Overall employees' personality of production line employees of Wongpaitoon group public company limited classified by personality theory for Rosman is on type A

5. Overall opinion from production line employees of Wongpaitoon group public company limited to organization political factor is moderate.

6. In analyzing on production line employees' working behavior on work efficiency compared to last year was slightly better, working late and absence is at the moderate level, working skill practicing is at the moderate level, overall satisfaction on working is rather satisfied and tend to work in the organization in the future is continue working.

7. Production line employees of different educational level has a different employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, working late and absence, working skill practicing and overall satisfaction on working, at 0.05 statistically significant level.

8. Production line employees of different position of employment has a different employees' working behavior on working late and absence and overall satisfaction on working, at 0.05 statistically significant level.

9. Production line employees of different working period has a different employees' working behavior on working skill practicing, at 0.05 statistically significant level.

10. Overall ERG motivation factor, ERG motivation on existence needs, ERG motivation on relatedness needs and ERG motivation on growth needs has a positive relationship to employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, working late and absence, working skill practicing, overall satisfaction on working and tend to work in the organization in the future at 0.05 statistically significant level, at low level.

11. Overall XY motivation factor has a positive relationship to employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, overall satisfaction on working and tend to work in the organization in the future at 0.05 statistically significant level, at moderate level.

12. Overall XY motivation factor has a positive relationship to employees' working behavior on working late and absence and working skill practicing at 0.05 statistically significant level, at low level.

13. Overall employees' personality factor has a positive relationship to employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, working skill practicing, overall satisfaction on working and tend to work in the organization in the future at 0.05 statistically significant level, at moderate level.

14. Overall employees' personality factor has a positive relationship to employees' working behavior on production line on working late and absence at 0.05 statistically significant level, at low level.

15. Overall organization political factor has a positive relationship to employees' working behavior on production line on work efficiency compared to last year, working skill practicing, overall satisfaction on working and tend to work in the organization in the future at 0.05 statistically significant level, at moderate level.

16. Overall organization political factor has a positive relationship to employees' working behavior on production line on working late and absence at 0.05 statistically significant level, at low level.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....*ดร.อภัย อดิภาณุ*.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภिरัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....*ดร.อภัย อดิภาณุ*.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....*ดร.อภัย อดิภาณุ*..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภिरัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....*ดร.อภัย อดิภาณุ*..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....*อภัย อดิภาณุ*..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*กิตติมา สังข์เกษม*..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ ...*8*.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ประสิทธิ์ประสาทแง่คิด และหลักการในการทำงานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวัดของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงพนักงาน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบิดามารดาและพี่ ๆ ที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมา รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมส่วนรวม

จุฑามาศ ปานสมบุญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน.....	22
แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร.....	25
ข้อมูลบริหารงานของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา.....	44
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน.....	45
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	138
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	138
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	138
สมมติฐานในการวิจัย.....	138
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	139
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	140
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	141
การอภิปรายผล.....	147
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	150
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	156
ภาคผนวก ข หนังสืออนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	162
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	163
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	164
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	166

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนงาน.....	34
2	ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	35
3	ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน.....	36
4	ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	37
5	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ ERG.....	38
6	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ X, Y.....	39
7	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของบุคลิกภาพของพนักงาน.....	40
8	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของลักษณะทางการเมืองในองค์กร.....	41
9	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของพฤติกรรมการทำงาน.....	42
10	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	50
11	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (หลังปรับกลุ่มตัวอย่าง).....	52
12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอด.....	53
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	54
14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	54
15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (X, Y).....	55
16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพในการทำงาน.....	56
17	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเมืองในองค์กร.....	57
18	แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการฝึกฝนทักษะ ด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร.....	58
19	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามเพศ.....	59
20	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	60

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
22	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา.....	62
23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน.....	63
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ.....	64
25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน.....	65
26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน.....	66
27	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	67
28	ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	69
29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ.....	70
30	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา.....	72
31	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน.....	76
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	84
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต.....	88
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ (X,Y) กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา.....	93
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ X,Y แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน.....	95
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ X,Y กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ.....	98
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ X,Y กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน.....	99
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ X,Y กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต.....	101
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา.....	103
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน.....	106
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แบบรายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ.....	110
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน.....	112
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต.....	115
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา.....	118
46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน.....	121
47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ.....	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
48 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน.....	127
49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต.....	130
50 สรุปทดสอบสมมติฐาน.....	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 โมเดลพฤติกรรมองค์การชั้นหนึ่ง ตัวแปรอิสระ 3 ประการ.....	15
3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์การ	16
4 วงจรการจูงใจ.....	18
5 สายงานการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).....	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มมีการฟื้นตัวขึ้นเรื่อย ๆ หลังจากประสบกับปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจตกต่ำตั้งแต่ปี 2540 ทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ทำการแข่งขันกันอย่างมากเพื่อความอยู่รอด และมีความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง ไม่เว้นแม้แต่ธุรกิจที่ทำการผลิตสินค้าและบริการที่พยายามหาทางบริหารงานเกี่ยวกับการผลิตให้มีคุณภาพโดยมีต้นทุนการผลิตต่ำ รวมถึงการมุ่งที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อให้ได้รับอรรถประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพยายามหาเทคนิคต่าง ๆ เพื่อจะนำมาใช้ในการกระตุ้นชักจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งและทุ่มเทให้กับบริษัทเต็มที่ โดยผู้บริหารสมควรจะต้องรู้และเข้าใจถึงกลไกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพนักงาน และความต้องการของพนักงาน เพื่อที่สามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นนั้น ทำให้มีการลดจำนวนของแรงงานในภาคผลิตที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำเพื่อเป็นการลดต้นทุนของธุรกิจ โดยธุรกิจต่างต้องการแรงงานที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรสูงสุด ปัญหาด้านแรงงานที่มีการเข้า-ออกสูง เนื่องจากแรงงานเหล่านั้นได้รับความชำนาญจากการทำงาน แรงงานเหล่านั้นก็จะออกไปทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง มีระบบการบริหารจัดการและระบบการทำงานที่ดี ให้ผลตอบแทนสูงกว่า จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานของสินค้า และทำให้ต้นทุนในการผลิตเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพนักงานสายงานผลิตซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตมากที่สุด ธุรกิจจึงมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะความชำนาญที่จำเป็นต่อการพัฒนาอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในปฏิบัติงานสูงสุด โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะนำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน สร้างผลผลิตให้กับเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน คือ การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น การขาดงาน / มาสายน้อยลงหรือหมดไป การได้รับการฝึกฝนทักษะเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต

บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจที่ผลิตและส่งออกรองเท้ากีฬาและอุปกรณ์กีฬาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของทั่วโลก ภายใต้เครื่องหมายการค้า Reebok เพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเป็นตัวแทนจำหน่ายเสื้อผ้ากีฬา และอุปกรณ์อื่น ๆ ของ Reebok เพียงรายเดียวในประเทศไทย โดยได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายการค้าและลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผลิต การตลาด การจัดจำหน่าย สินค้าของ Reebok บริษัทเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2530 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 20 ล้านบาท โดยได้รับคำสั่งซื้อจาก Reebok International Limited บริษัทผลิตรองเท้ากีฬา โดยมีสัดส่วนการส่งออกและการขายในประเทศ เท่ากับ 95% และ 5% ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลด

ต้นทุนการผลิตและเพื่อควบคุมคุณภาพสินค้า โดยบริษัทมีคู่แข่งที่เป็นตัวแทนผลิตภัณฑ์ Reebok อยู่ 3 ประเทศ คือ ประเทศจีน ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศเวียดนาม ดังนั้น บริษัทจึงต้องแข่งขันกับผู้ผลิตประเทศต่าง ๆ โดยแข่งขันทั้งในด้านราคา คุณภาพ ประสิทธิภาพการผลิตและการส่งมอบสินค้าให้แก่ลูกค้าได้ตรงตามกำหนดเวลา ถึงแม้ว่าประเทศไทยเสียเปรียบในด้านอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศคู่แข่งดังกล่าว แต่ประเทศไทยก็ยังมิข้อยได้เปรียบในด้านเสถียรภาพทางการเมืองและสภาพทางการเงิน ทั้งนี้ในการแข่งขันประเทศไทยจึงต้องมุ่งเน้นการผลิตรองเท้าที่มีคุณภาพ การจัดส่งรองเท้าตรงเวลา การลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ให้แข่งขันกับคู่แข่งรายอื่น ๆ ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยบุคลิกภาพ และปัจจัยการเมืองในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานสูงสุด
2. ผลการวิจัยเป็นแนวทาง และประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจที่จะค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสายปฏิบัติการผลิต ของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิต รวมทั้งสิ้น 3,129 คน ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (จากรายงานจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2547)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิต ของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง (Actual Population) โดยทำการวิจัยพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 3,129 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580581) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 355 คน ทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 18 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 373 คน ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ดังนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) (อิสริยา สดมณี. 2546 : 49 – 51) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละระดับชั้น โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 18 – 28 ปี

1.1.2.2 29 – 39 ปี

1.1.2.3 40 – 50 ปี

1.1.2.4 51 ปีเป็นต้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

1.1.3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

1.1.3.3 ปวส. หรืออนุปริญญาตรี

1.1.3.4 ปริญญาตรี

- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
 - 1.1.4.1 โสด
 - 1.1.4.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.4.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
- 1.1.5 รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน
 - 1.1.5.1 4,225 – 10,668 บาท
 - 1.1.5.2 10,669 – 17,113 บาท
 - 1.1.5.3 17,114 – 23,558 บาท
 - 1.1.5.4 ตั้งแต่ 23,559 บาทขึ้นไป
- 1.1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต
 - 1.1.6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน
- 1.1.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
 - 1.1.7.1 1 – 4 ปี
 - 1.1.7.2 5 – 8 ปี
 - 1.1.7.3 9 – 12 ปี
 - 1.1.7.4 มากกว่า 12 ปีขึ้นไป
- 1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน (ERG)
 - 1.2.1 ความต้องการอยู่รอด
 - 1.2.2 ต้องการความสัมพันธ์
 - 1.2.3 ด้านความก้าวหน้า
- 1.3 ปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน (Mc Gregor)
 - 1.3.1 ทฤษฎี X
 - 1.3.2 ทฤษฎี Y
- 1.4 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ
 - 1.4.1 บุคลิกภาพแบบ A
 - 1.4.2 บุคลิกภาพแบบ B
- 1.5 ปัจจัยด้านการเมือง

2. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) แบ่งเป็น

พฤติกรรมในการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิต การขาดงาน/มาสาย การฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคตของพนักงานสายปฏิบัติการผลิต ของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท
หมายถึง บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. พนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิต
หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านการผลิตเท่านั้น โดยจะแบ่งออกเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการพนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานระดับผู้จัดการ ที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวันและรายเดือน
3. พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต
หมายถึง พนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าระดับหัวหน้างานลงไป
4. พนักงานระดับหัวหน้างาน
หมายถึง พนักงานในสายปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนก และผู้จัดการขึ้นไป
5. พฤติกรรมการทำงาน
หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย
6. ปัจจัยจูงใจ
หมายถึง สิ่งที่เป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการสนองตามความต้องการจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
7. ทฤษฎี X
หมายถึง การจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ โดยจูงใจเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความด้อยกว่าทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเมือง และการควบคุมโดยการลงโทษ
8. ทฤษฎี Y
หมายถึง การจูงใจด้วยความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจคือ ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด
9. ความต้องการอยู่รอด
หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นการตอบสนองทางกาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ หรือยารักษาโรค
10. ความต้องการความสัมพันธ์
หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

11. ความต้องการก้าวหน้าในงาน

หมายถึง ความต้องการสูงสุดของบุคคล โดยที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนตามความสามารถของพนักงาน และสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้น

12. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน) ที่สนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลากรมีความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

13. บุคลิกภาพแบบ A

หมายถึง ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุผลมากขึ้น โดยใช้เวลาน้อยลง หรือพฤติกรรมแสดงออกถึงความเร่งด่วน และเป็นต่อเหนือคู่แข่ง

14. บุคลิกภาพแบบ B

หมายถึง ลักษณะบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถค่อยเป็นค่อยไป ขาดทัศนคติในการแข่งขัน ซึ่งจะมีลักษณะตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ A

15. การเมืองในองค์กร

หมายถึง กิจกรรมซึ่งไม่ใช่บทบาทที่เป็นทางการของบุคคลในองค์กรการ แต่มีอิทธิพลต่อการสร้างข้อได้เปรียบหรือข้อเสียเปรียบ

16. การเพิ่มผลผลิต

หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพและลดต้นทุน เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณที่พอเพียงกับความต้องการ ประกอบกับการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและบริการให้มีค่าสูงขึ้น เพื่อให้ต้นทุนขององค์กรและประเทศลดลง

17. การขาดงาน / มาสาย

หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานสาย หรือพนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ โดยผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

18. การฝึกฝนทักษะ

หมายถึง การที่พนักงานได้รับการอบรมและพัฒนาฝึกฝนทักษะในด้านการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

19. ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา เป็นสุขที่ได้จากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าเหมาะสม และทำให้บุคคลนั้นกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

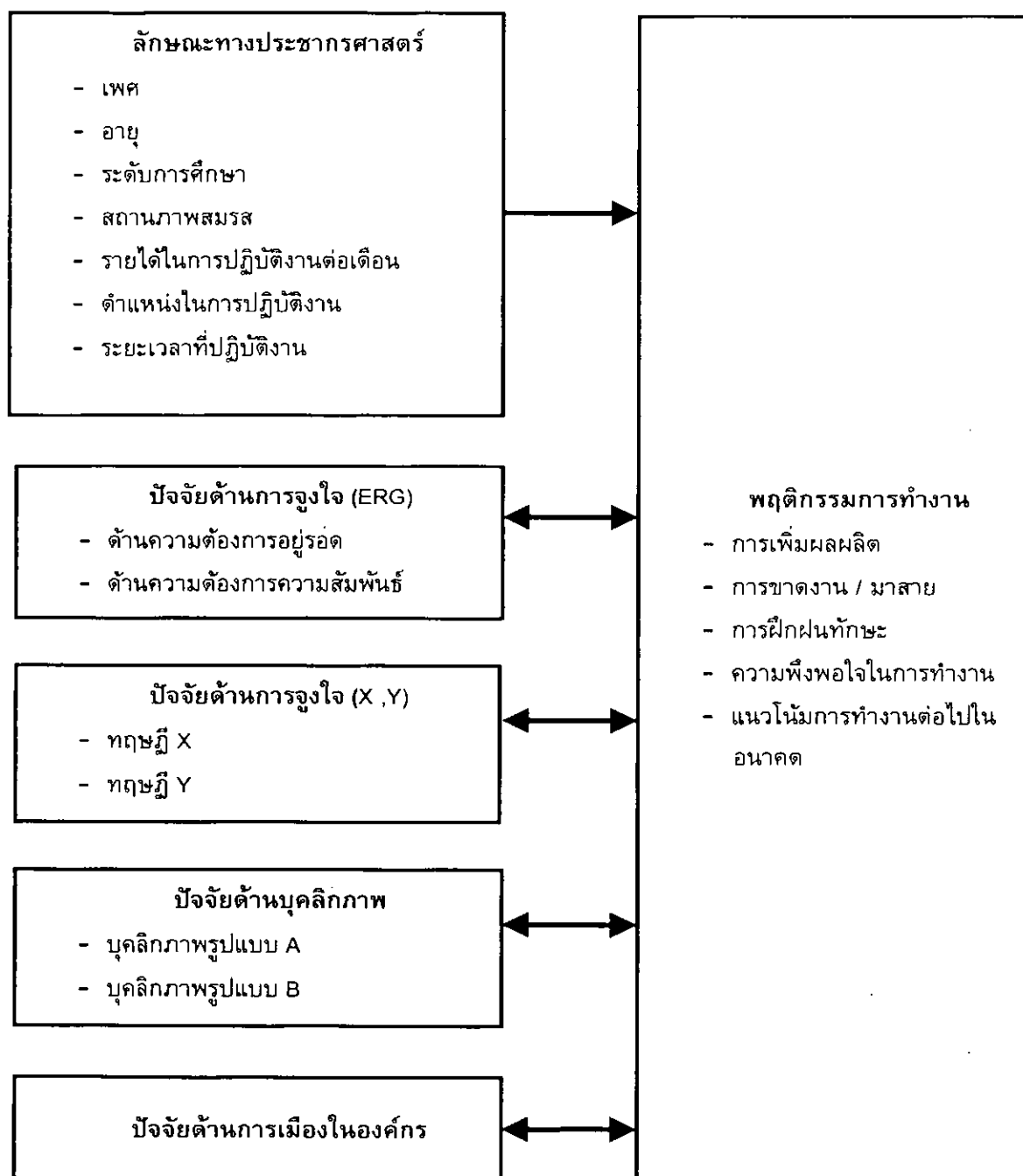
20. แนวโน้มการทำงานต่อในอนาคต

หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกทางการกระทำที่แสดงให้เห็นว่า พนักงานเหล่านั้นรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และจะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันไป
2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร
5. ข้อมูลบริหารงานของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์มีการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมไว้หลายทฤษฎี สำหรับด้านสังคมวิทยาเป็นศาสตร์ทางพฤติกรรม ซึ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ (บรรพต วีระสัย. 2524 : 15) ส่วนด้านจิตวิทยาสังคมมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากตัวกระตุ้นทางสังคม (สุนทรี โคมิน. 2522 : 126)

พจนานุกรมลองแมน (Longman) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล และเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมายซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการใคร่ครวญมาแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้สึกรู้สีก (Robert M. Goldenson. 1984 : 90)

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2534 : 583) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) ว่า หมายถึง ปฏิบัติการหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก สำหรับพฤติกรรมภายในนั้นหมายถึง กิจกรรมหรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล รวมทั้งความคิด ความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อและค่านิยม ส่วนพฤติกรรมภายนอก หมายถึง ปฏิบัติการหรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นได้ ทั้งการพูดและการกระทำ กิริยาท่าทางของบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2534 : 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่าหมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้นเพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิด สันดาน อันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิหลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47)

ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมได้ว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่งหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย และเป็นไปอย่างใคร่ครวญหรือเป็นไปอย่างไม่ใคร่ครวญ โดยมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และปัจจัยตัวอื่น ๆ เป็นตัวก่อให้เกิดแสดงออกมา โดยที่บุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ สามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

1.2 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543 : 20) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริการไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริการ เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับลูกค้าโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านการบริการ จะมีความคุ้นเคยหรือไม่คุ้นเคยกันเป็นส่วนตัวก็ตาม

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542 : 19 ; อ้างอิงจาก Albanese. 1981 : 204 *Managing*) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออก เพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้

1.3 แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 136 *New Way in discipline*) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของปริมาณ และคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สเตียร์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 113 *Motivation and work behavior*) ได้ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคดและแคน (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966 : 114 – 115 *The Social Psychology of Organization*) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านั้นไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานภายในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการที่สาม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์การ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมขององค์กรนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้นเกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่า ตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ นั่นก็คือแม้จะไม่ทั้งพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มเอียงที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้ข้อเท็จจริงนี้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรอยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสีย นั้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแก้ไขก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม. 2479 : 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1.4.1. มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

ซึ่งมูลฐานประเภทนี้จะมาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) หากเราจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทางดังกล่าวนี้ ก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการพิจารณามูลฐานประกอบกับงานที่จะมอบให้ เช่น ร่างกายเป็นเครื่องพิจารณาความตรากตรำของงานที่จะมอบให้ จิตใจเป็น

เครื่องพิจารณาถึงความเสี่ยงอันตรายของงานสภาพแวดล้อมดั้งเดิมของบุคคลนั้น ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการเขานี้ไหวพริบ เป็นต้น

การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยฟอร์มรูปบุคลิกลักษณะของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ (Department of Army, 1958 : 12 – 18)

1. สืบสายเลือด (Heredity) เป็นบุคลิกลักษณะที่เกิดตามสายเลือดจากบิดามารดา เช่น ในแง่ลักษณะทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ โดยบุคคลจะมีบุคลิกภาพตามสายเลือดได้มากเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ของผู้คนด้วย ฉะนั้นประวัติบรรพบุรุษจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการพิจารณาประกอบประวัติบุคคลในการมอบหมายงาน

2. สภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ตลอดจนวัฒนธรรมศาสนาที่ตนนับถือ และความเคยชิน สิ่งเหล่านี้เองที่ช่วยบุคลิกให้แก่บุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการ การจัดหน่วยงาน การวางระเบียบหน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงาน จึงจำต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งจะเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์กรได้โดยปราศจากการต่อต้าน (ซูบ กาญจนประกร, 2503)

3. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกันแต่หากมีประสบการณ์ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันออกไปได้ เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์ และที่ท่าของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้พึงเข้าใจว่า หมายถึงรวมถึงการศึกษอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่นอุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย

ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คนหรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทางหนึ่ง เพราะบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกนั้นเปลี่ยนแปลงไป

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองนอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ได้แก่ สัญชาตญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาตญาณแห่งการกลัวตาย หรือไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาตญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพราะเกรงว่าตัวเองจะไม่เหมาะกับรูปแบบใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาตญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่ยึดเพราะความรู้น้อยหรือไม่ทันสมัย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ

ประการสุดท้ายก็คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ อันจะแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้สองประเด็น คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) การที่คนจะสามารถยังความพอใจให้แก่ตนตามความต้องการทางร่างกายนั้น ความต้องการทางร่างกายนี้จะกลายเป็นจุดมุ่งหมาย (Goal) ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นทางใจ (Motivation) ในอันที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมในแบบหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะความต้องการทางร่างกายที่ว่านี้ได้แก่ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค หรือเงินทองเพื่อใช้จ่ายใช้สอยเพื่อสนองความต้องการอันนั้น

2. ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) หรือความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่า ภาวการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน เช่น ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) ความต้องการอันนี้ก็คือความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need for communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาตญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Adler, 1949 : 26 -27) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อนก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ดังนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณของสังคม มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler, 1949 : 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกว่าเขาเข้ากับสังคมได้ และความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเองบัดนี้ไต่ยืนอยู่ ณ ที่ใด และจะก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้ และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้น การที่บุคคลจะทำความดีอันใดอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มักจะมีความผิดปรกติเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต่องาน ไม่สนใจไยดีและไม่อยากที่จะทำต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานเพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนั้นก็จะกลายเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม

1.4.2 มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้น กลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช่องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น ในที่นี้จึงจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคลภายหลังที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้วเท่านั้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือสังคมอื่นใดออกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นก็ย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอर्मรูปพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และก็เป็นที่น่าเชื่องสับสนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่

1.4.3 มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่ได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ เอง

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนั้นเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้

ระดับเดียวกัน มีเขาวนปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

1.5.1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคลได้แก่

1. ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

3. ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

4. ความสนใจและความตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

5. อายุ เพศและวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

6. การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

7. ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลสิ่งเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

1.5.2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่ทำงานสวยงาม มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

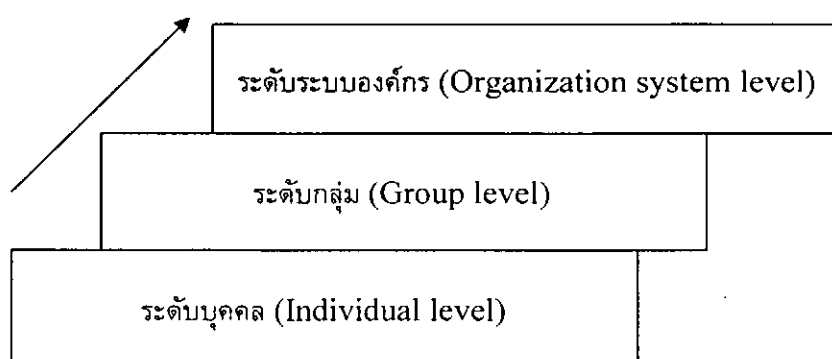
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์กรการ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้
- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด
- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจการทำงาน
- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลา และโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

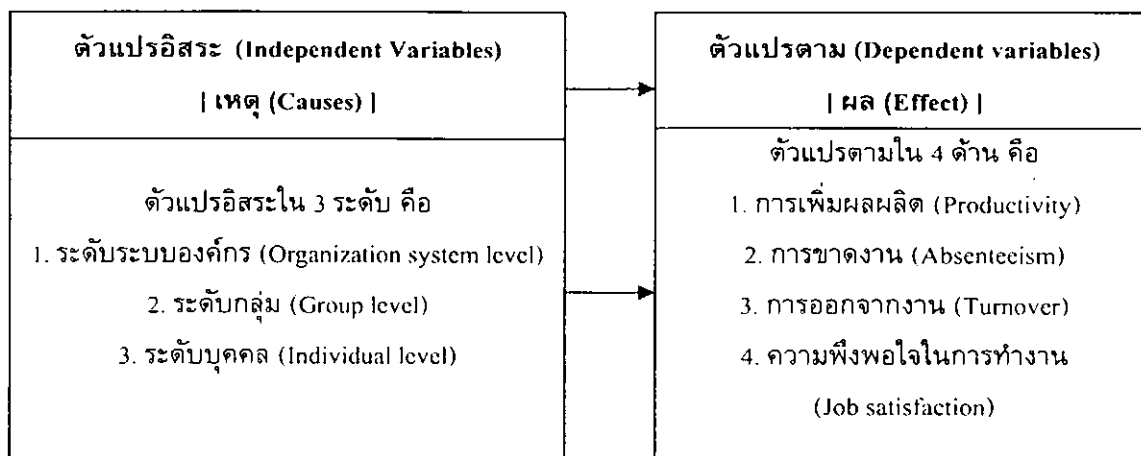
1.6 โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model)

การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual level) เป็นระดับกลุ่ม (Group level) เป็นระดับองค์กร (Organization system level) ตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับ จะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 2 โมเดลพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง (Basic OB model, stage 1) ตัวแปรอิสระ 3 ประการ
(Robbins, 1996 : 26)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 23)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่ตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทักษะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กร หากผู้จัดการต้องการจะใช้พนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็น อายุ เพศ สถานภาพการทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และระดับความสามารถ ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and motivation)

1.2 ตัวแปรในกลุ่ม (Group level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่ม ซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้น การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรในระดับระบบองค์กร (Organization system level variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) คือ เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งจะต้องอาศัยทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Effectiveness and efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตัวอย่าง ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจะมองที่การตอบสนองความต้องการของคนไข้ แต่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการประหยัดต้นทุน โดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิภาพเมื่อบรรลุเป้าหมายตามยอดขาย หรือส่วนครองตลาดหรือกำไรซึ่งก็คือการเพิ่มผลผลิตโดยถือเกณฑ์บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วยผลการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขายหรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) คือ การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าการล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) คือ เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) คือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด ทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วน 2 ถึงส่วนที่ 6

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้สมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 63)

2.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

การจูงใจเกี่ยวกับมนุษย์ (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529 : 20) โดยทั่วไป ความหมายในด้านการจูงใจจะประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอ

การจูงใจ (มัลลิกา ตันสอน. 2544 : 194-203) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

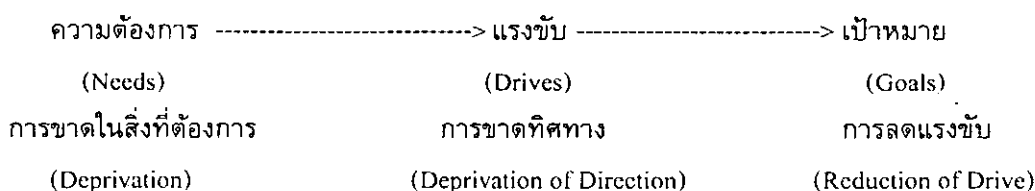
1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motive) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่วันนี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bereison และ Garry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แรงจูงใจในการทำงาน (นพพร เจริญสุข. 2540 : 10) หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจหมายถึงรางวัลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

แรงจูงใจในการทำงาน (ศิริกร จงจันสี. 2546 : 43) หมายถึง การที่องค์กรกำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานรวมถึงสวัสดิการ ต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ และมีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจ

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพประกอบ 4 วงจรการจูงใจ

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 107)

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่ปฏิสัมพันธ์กัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ (Need) คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ
2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง
3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้

ดังนั้น การจูงใจพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ และทำการประยุกต์โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ ด้วยการสร้างให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะพยายามแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม (Behavior) ทุกอย่างให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal)

2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความตั้งใจและความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอย่างนั้น เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ ความสามารถของบุคคล และความเข้าใจว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยหลังอาจจะเรียกว่า “การรับรู้ทางบทบาท” ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามกับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมการดังต่อไปนี้

$$\text{ผลการปฏิบัติงาน} = f(\text{การจูงใจ, ความสามารถ, การรับรู้ทางบทบาท})$$

หากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งมีปัญหาเกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะต่ำ ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่มีปัญหากก็ตาม เช่น พนักงานคนหนึ่งที่มีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง (แรงจูงใจสูงมาก) เขายังรู้ว่าจะทำงานให้ได้ดียังไรอีกด้วย (การรับรู้ทางบทบาทเป็นอย่างดี) แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าเขาขาดความสามารถแล้ว (ความสามารถมีน้อย) เขาจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี ถึงแม้ว่าเขาจะมีความตั้งใจก็ตาม

ประโยชน์ของแรงจูงใจ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125-126) ประกอบด้วย

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างกำลังใจขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
 5. ช่วยทำให้การควบคุมการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
 6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร
 7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
 8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- องค์กร คือ บุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดหมายขององค์กรและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 313) เป็นทฤษฎีความต้องการ ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตรอยู่ (Existence needs [E]) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs [R]) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานการณ์ที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs [G]) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาดตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการ

การสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกรับสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีของมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยา เมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักการถดถอย ความดิ่งเครียด (Frustration regression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความดิ่งเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลง หรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

2.3.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor's Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน Douglas McGregor สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor เรียกว่า 2 ระบบคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor's ได้อธิบายลักษณะของมนุษย์กับการทำงานตามทฤษฎี X ดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และมักจะหลบเลี่ยงการทำงาน ถ้าสามารถทำได้
2. ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงาน บุคคลโดยเฉลี่ยแล้วจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอดสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

สรุปลักษณะสำคัญของทฤษฎี X ซึ่งให้เห็นว่า บุคคลทั่วไปมีเจตคติ ความเชื่อถือ และสมมติฐานที่ไม่ชอบทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องสั่งการให้พนักงานทำอะไร และทำอย่างไร การจูงใจในการทำงานจะต้องใช้รูปแบบการลงโทษสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพต่ำ และให้รางวัลสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพสูง พนักงานจะได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบเล็กน้อย มีอำนาจหรือมีความยืดหยุ่นได้บ้างตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด และใช้การจูงใจโดยให้ได้รับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น มีสวัสดิการที่ดี และมีการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยแก่พนักงาน ซึ่งนับว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความด้อยกว่าทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้วยการเงิน และควบคุมโดยการลงโทษ

หลังจาก McGregor's ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว พบว่า คนที่มีระดับการศึกษา และมาตรฐานการครองชีพสูง จะมีโอกาสที่จะหางานใหม่ได้มากขึ้น ดังนั้นการได้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก ดังนั้น McGregor's จึงได้เสนอข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y ขึ้นมาดังนี้

1. โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด

2. คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน เพื่อไว้วางใจไม่ได้

3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4. คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

สรุปสาระสำคัญของทฤษฎี Y เป็นการมองที่พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรตามความเป็นจริง ดังนั้น การดำเนินงานจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ โดยตั้งอยู่กับความพอใจของพนักงานด้วย

วิธีบริหารตามแนวคิดนี้จึงถือว่าเป็นการรวมบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organizational goals) มีการจัดสภาพการบริหารและวิธีปฏิบัติต่อบุคคลให้เข้าประสมความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาส่งผลดีที่สุด โดยให้เขาควบคุมตนเองให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่ง Drucker เรียกการบริหารแบบนี้ว่า Management by Objectives (MBO) ซึ่งตรงข้ามกับการ Management by control แต่อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์กร จะกล่าวเป้าหมายตัวว่าทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์การ เช่น ลักษณะองค์การบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์กร และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ แต่จากการวิจัยส่วนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้ทฤษฎี Y ในระยะยาวจะเกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานมากกว่า

จากงานวิจัยในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer กับ McGregor เนื่องจากมีความเกี่ยวพันกันระหว่างทฤษฎีของ Alderfer และ McGregor ล้วนแต่เป็นแนวทางในการจูงใจที่มาจากทัศนะต่าง ๆ กัน แต่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้คือ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer คือความต้องการในการอยู่รอดและความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนทฤษฎี X,Y ของ McGregor ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้กับทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer ในลักษณะที่ว่าทฤษฎี Y ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการจากระดับสูง มีความต้องการในเรื่องรับผิดชอบ การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเองและคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ดังนั้นความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยคำจูงหรือข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด ทางด้านตัวแปรอิสระ และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพในมุมมองของนักจิตวิทยา หมายถึง เป็นผลรวมของแนวทาง (กาย วาจา ใจ) ที่คนใดคนหนึ่งมีปฏิกิริยาหรือ ปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มของการกระทำ ความสามารถซึ่งอยู่ภายในและแสดงออกให้เห็น

ศรีธรรม ชนะภูมิ (2535 : 14) หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกชัด ๆ เพื่อสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม โดยอาจสังเกตได้จากความสามารถ ความสนใจ ทักษะ และความสามารถ เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 : 49) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของบุคลิกภาพได้ว่า “บุคลิกภาพ” หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ซึ่งสามารถแยกแยะความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งแสดงออกทั้งลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล

3.2 สิ่งที่กำหนดบุคลิกภาพ(Personality Determinants)

ในการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีข้อถกเถียงมากมาย แต่ในที่สุด ก็สรุปว่า บุคลิกภาพ มีผลมาจาก 3 องค์ประกอบ คือ พันธุกรรม (Heredity), สิ่งแวดล้อม (Environment Factors) และสถานการณ์ (Situation Conditions)

พันธุกรรม (Heredity) จากการวิจัยพบว่า ลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางชีวภาพ กายภาพ และจิตวิทยาภายใน จะถูกถ่ายทอดจาก บิดา-มารดา สืบต่อกันผ่านทางยีนที่อยู่ในโครโมโซม ถึงแม้ว่าคำยืนยันถึงการถ่ายทอดทางพันธุกรรมก็ไม่สามารถทำนายบุคลิกภาพได้อย่างชัดเจน ด้วยหลักการทางพันธุกรรมเพียงหลักการเดียว จำเป็นที่จะต้องพิจารณาปัจจัยทางด้านอื่น ๆ อีก

สิ่งแวดล้อม (Environment) ในขณะที่ผลจากพันธุกรรมจะมีขีดจำกัดในการสร้างบุคลิกภาพ ความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ จะคอยปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ บุคลิกภาพที่มักจะสม่ำเสมอ อาจจะแปรเปลี่ยนไปภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

อุปนิสัยส่วนตัว (Personality Traits) ลักษณะต่าง ๆ เช่น ความก้าวร้าว ความทะเยอทะยาน ความจงรักภักดี ฯลฯ ที่บุคคลจะแสดงออกมาบ่อย ๆ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเรียกว่าอุปนิสัยส่วนตัว จะเป็นคุณลักษณะประจำตัวที่ติดตัวไปยาวนาน

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพรูปแบบ A เป็นบุคลิกภาพที่ถูกค้นพบในราวปี ค.ศ. 1990 โดยนายแพทย์โรสแมน (Roseman) ได้สังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่ามีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ โดยผู้ป่วยโรคหัวใจจะเป็นคนรีบร้อนและมักจะนั่งตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น เพื่อให้สะดวกในการลุกขึ้นได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งจะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่าน่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อโรคหัวใจ ดังนั้นเขาใช้เวลา 8 ปีในการร่วมศึกษาและวิจัยบุคลิกภาพของผู้ป่วยโรคหัวใจ ในที่สุดก็พบว่ามีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งที่เป็นปัจจัยเสี่ยง คือบุคลิกภาพ A และบุคลิกภาพ B โดยบุคลิกภาพ A จะเสี่ยงกว่าปัจจัยภายนอกทุกตัว (รังสิต ห่มระฤก. 2532 : 10)

ลักษณะของบุคลิกภาพแบบ A (Type A Personality) ส่วนมากจะแสดงผ่าน

- การเคลื่อนไหว การเดิน การรับประทานอาหารอย่างรวดเร็ว
- เบื่อหน่ายกับการรอคอย ไม่อดทนกับเหตุการณ์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้น
- พยายามคิด หรือทำ หลาย ๆ อย่างพร้อมกัน

- ไม่ชอบปล่อยให้เวลาร่วงเปล่า
- ชื่นชมกับตัวเลข โดยเฉพาะการวัดความสำเร็จเป็นตัวเลข เช่น สิ่งที่จะได้รับว่า มากน้อยเพียงใด

คนกลุ่มนี้จะทำงานภายใต้ความกดดันสูง จึงคำนึงถึงเวลาที่ใช้ และปริมาณงานที่ทำได้ การตัดสินใจจึงรวดเร็วเกินไป และพัฒนาการการแก้ปัญหาไม่ค่อยดี เพราะไม่ใช้เวลาในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผิดพลาดของตนเอง

ลักษณะของบุคลิกภาพแบบ B (Type B Personality) ส่วนมากจะแสดงออกผ่าน

- ไม่ค่อยเดือดร้อนที่จะเกี่ยวกับความรู้สึกเร่งด่วนของเวลา
- ไม่กระตือรือร้นที่จะแสดงออก หรือวิพากษ์ความสำเร็จของตนเอง นอกจาก สถานการณ์จะเอื้ออำนวย
- แสดงอารมณ์ขันและมีการผ่อนคลายมากกว่าที่จะแสดงความเครียด
- สามารถผ่อนคลาย โดยไม่เกิดความรู้สึกผิดพร้อมที่จะพักผ่อน หรือสนุกสนาน โดยไม่กังวลต่อสิ่งใด ๆ

ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงาน จะเป็นของคนกลุ่ม B ทั้ง ๆ ที่ในตอนสัมภาษณ์งาน กลุ่ม A จะสร้างความประทับใจได้ดีกว่า เพราะกลุ่ม B จะมีความฉลาด รอบคอบ และสร้างสรรค์ได้ดีกว่า

บุคลิกภาพรูปแบบ A จะเป็นแรงงานที่มีความรวดเร็วเพราะว่ามุ่งที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในตำแหน่งการบริหารรูปแบบ A นาน ๆ ครั้งจะมีความคิดสร้างสรรค์เพราะมุ่งที่ปริมาณและความรวดเร็วซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีต เมื่อมีการเผชิญกับปัญหาโดยจะไม่จัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่เป็นเอกลักษณ์สำหรับปัญหาใหม่ นาน ๆ ครั้งจึงจะเปลี่ยนการตอบสนองเพื่อความท้าทายเฉพาะอย่าง

บุคลิกภาพรูปแบบ A และบุคลิกภาพรูปแบบ B จะมีความสำเร็จมากขึ้นในองค์กรเพราะจากการทำงานหนักของรูปแบบ A รูปแบบ B จะปรากฏว่าอยู่ในระดับสูง พนักงานขายจำนวนมาก โดยทั่วไปมีบุคลิกภาพรูปแบบ A ผู้บริหารอาวุโส โดยทั่วไปรูปแบบ B คำตอบขึ้นอยู่กับแนวโน้มของรูปแบบ A ที่จะตัดคุณภาพโดยเลือกคุณภาพแทนปริมาณ การเลื่อนตำแหน่งในบริษัทและองค์กรมีอาชีพ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรด้านบุคลิกภาพตามรูปแบบ A และรูปแบบ B ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน, การเพิ่มผลผลิต, การมาทำงานสายหรือขาดงาน, การออกงานและแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตแทบทั้งสิ้น ดังนั้น การที่องค์กรจงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าว่า ภายในองค์กรพนักงานมีบุคลิกภาพในการทำงานแบบไหนมากที่สุด เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการวิจัยมาทำการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานในอนาคตต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวความคิดทางด้านตัวแปรอิสระ และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่ 4

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร

4.1 ความหมายของการเมืองในองค์กร

การเมือง : อำนาจทางปฏิบัติ (Politics : power in action) บุคคลเข้ามารวมกันเป็นกลุ่มก็จะเกิดอำนาจขึ้น เมื่อลูกจ้างในองค์กรเปลี่ยนอำนาจของเขาเป็นการกระทำเราอธิบายว่านั่นเป็นเรื่องของการเมือง คนที่มีทักษะทางด้านการเมืองดีจะมีความสามารถในการใช้ฐานอำนาจของเขาอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมการเมือง (Political behavior) ในองค์กร คือกิจกรรมซึ่งไม่ใช่บทบาทที่เป็นทางการของบุคคลในองค์กร แต่มีอิทธิพลต่อการสร้างข้อได้เปรียบหรือข้อเสียเปรียบ

ดังนั้น พฤติกรรมทางการเมืองเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากงานที่ทำ พฤติกรรมต้องการความพยายามในการใช้ฐานอำนาจของคนใดคนหนึ่ง ความพยายามในการทำให้เกิดอิทธิพลต่อเป้าหมาย กฎเกณฑ์ หรือขบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจ (Decision making) การเมืองเกี่ยวข้องกับการสร้างข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบในองค์กร เช่น พฤติกรรมที่หลากหลายในการกระจายข่าว การรั่วไหลของข้อมูลในองค์กรไปยังสื่อมวลชน การสร้างความพอใจให้กับคนในองค์กร การลอบบีบุคคล การชักจูงเพื่อให้เกิดพฤติกรรมต่อต้าน เหล่านี้เป็นวิธีการสร้างพฤติกรรมการเมืองขึ้นในองค์กรทั้งสิ้น

4.2 ประเภทของการเมือง

4.2.1 พฤติกรรมทางการเมืองตามกฎหมาย (Legitimate political behavior) หมายถึง การเมืองตามปกติ เป็นการกระทำตามหัวหน้าตามสายการบังคับบัญชา รูปแบบของการรวมตัวกัน การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร การตัดสินใจ การพัฒนาการตัดสินใจ และการพัฒนาการติดต่อกับองค์กรโดยผ่านกิจกรรมที่เป็นมืออาชีพ เหล่านี้จะกระทำอย่างเป็นทางการโดยผ่านสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น

4.2.2 พฤติกรรมทางการเมืองที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย (Illegitimate political behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ รุนแรง ละเมิดกฎเกณฑ์ กิจกรรมที่ไม่ถูกต้องรวมถึงการทำลายทรัพย์สินโดยเจตนา การแกล้งการณณ์ ถึงสิ่งที่ผิดของผู้บริหารต่อสาธารณะชน และการที่กลุ่มของพนักงานนัดหยุดงานพร้อม ๆ กัน

ความเป็นจริงเกี่ยวกับการเมือง (The reality of politics) การเมือง (Politic) เป็นเรื่องของชีวิตในองค์กร เราอาจจะสงสัยว่าเหตุใดจะต้องมีเรื่องของการเมืองอยู่ด้วย เป็นไปได้ไหมที่องค์กรจะไม่ต้องมีเรื่องของการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง อาจเป็นไปได้แต่โดยทั่ว ๆ ไปแล้วไม่เป็นเช่นนั้น เพราะ

1. องค์กรประกอบด้วยบุคคลและกลุ่มซึ่งมีค่านิยม เป้าหมายและความสนใจที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการขัดแย้งในเรื่องของทรัพยากร เช่น งบประมาณการจัดสรรพื้นที่ ความรับผิดชอบในโครงการ และการปรับปรุงเงินเดือน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้สมาชิกในองค์กรไม่ลงรอยกัน

2. ทรัพยากรในองค์กรมีจำกัด บ่อยครั้งทำให้เกิดการขัดแย้งและเกิดการแข่งขันกันขึ้นในองค์กร ถ้าทรัพยากรมีเพียงพอ และสามารถทดแทนกันได้ก็สามารถทำให้พนักงานพอใจ

3. การตระหนักถึงความจริงเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดอย่างไม่ชัดเจน และไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้

4. การตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กรเต็มไปด้วยความคลุมเครือไม่ชัดเจน โปร่งใส ทำให้พนักงานสงสัยและไม่พอใจ

4.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเมือง

องค์กรทุกองค์กรไม่ได้มีเรื่องการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน บางองค์กรมีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องมากจนเกินไป และปล่อยให้เกิดตามใจชอบบางองค์กรมีเพียงเล็กน้อย โดยประกอบด้วยปัจจัยเฉพาะบุคคลและปัจจัยองค์กร

4.3.1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล (Individual factors) ในระดับบุคคล นักวิจัยได้รวบรวมคุณลักษณะที่เป็นบุคลิกภาพความต้องการ และปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการเมือง พบว่าพนักงานที่มีการตรวจสอบตัวเองสูง คนที่มีการควบคุมภายในได้ดี และการลงทุนส่วนบุคคลในองค์กรจะนำไปสู่การเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการเมือง

1. คนที่มีการตรวจสอบตนเองสูง จะมีความรู้สึกไวต่อการปรับตัวแสดงระดับของการคล้อยตามสังคมสูง และมักจะมีความกระตือรือร้นด้านพฤติกรรมทางการเมืองสูงกว่าบุคคลที่มีการตรวจสอบตนเองต่ำ

2. คนที่มีการควบคุมตนเองได้ดีจะเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ และมักจะมีความเอนเอียงที่จะมีจุดยืนที่ก้าวหน้า ตลอดจนพยายามที่จะสร้างสถานการณ์ที่เขาชอบ การมุ่งเน้นบุคคลเพื่อให้ได้รับอำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น การควบคุมอารมณ์และความเชื่อ ซึ่งผลที่ได้รับจะพิสูจน์เป้าหมายในการทำงานของบุคคล สิ่งนี้เป็นเรื่องง่ายที่จะใช้ในการเมืองเพราะเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่ความสนใจส่วนตัวในโอกาสต่อไป

3. การลงทุนส่วนบุคคลในองค์กรจะเป็นการเลือกและความหวังไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะมีอิทธิพลที่ชักจูงให้เข้าสู่วิถีทางของพฤติกรรมทางการเมือง บุคคลซึ่งลงทุนในองค์กรในลักษณะของความคาดหวังในการเพิ่มผลประโยชน์ในอนาคตมาก เขาจะรู้สึกสูญเสียมาก โอกาสในงานของแต่ละบุคคลได้แก่ งานการตลาดที่เขาชอบหรือความชำนาญงานที่หายาก มีความรู้ การมีชื่อเสียง หรือความมีอิทธิพลภายนอกองค์กร ยิ่งมีมากก็จะมีความเสี่ยงมากต่อพฤติกรรมทางการเมือง ถ้าบุคคลมีความคาดหวังในความสำเร็จสูงก็จะมีพฤติกรรมทางการเมืองสูงด้วย

4.3.2 ปัจจัยองค์กร (Organizational factors) สถานการณ์และวัฒนธรรมในองค์กรสามารถสร้างพฤติกรรมทางการเมืองได้เช่นเดียวกับลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น เมื่อทรัพยากรในองค์กรลดน้อยลง เมื่อรูปแบบของการจัดทรัพยากรเปลี่ยนแปลงไป และการเลื่อนตำแหน่ง องค์กรมักต้องเผชิญหน้ากับการเมือง วัฒนธรรมในองค์กรซึ่งมีความไว้วางใจกันน้อย บทบาทของความไม่ชัดเจน ระบบการประเมินผลที่ไม่ชัดเจน การจัดสรรรางวัล การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย แรงกดดัน และการบริหารตนเองของผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วย

1. เมื่อองค์กรต้องการลดทรัพยากรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การให้ความสนใจกับทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป พนักงานอาจจะไม่พอใจและนำไปสู่พฤติกรรมทางการเมือง

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่มีพฤติกรรมทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องมากที่สุดในการ

3. ความไว้วางใจระดับต่ำในองค์กรจะเพิ่มพฤติกรรมทางการเมือง ดังนั้นการสร้าง ความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยลดพฤติกรรมทางการเมือง

4. ความคลุมเครือในบทบาท หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมของพนักงานอย่างไม่ชัดเจน มีข้อกำหนดน้อยไม่ได้วางบทบาทและหน้าที่อย่างเป็นทางการว่าพนักงานแต่ละคนจะต้องทำอะไรบ้าง จะทำให้พนักงานสับสนซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเมืองได้

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ องค์การที่ใช้การประเมินในลักษณะของการใช้ความคิดเห็นส่วนตัว เน้นการประเมินด้วยบุคคลคนเดียว สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเมืองได้

6. วัฒนธรรมขององค์การยังเน้นการให้รางวัลมากเท่าไรพนักงานยังมีการเคลื่อนไหวทางการเมืองมากเท่านั้น (Zero-sum)

7. การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารจะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก ผู้บริหารบางคนใช้อำนาจในตำแหน่งของตนเองเพื่อครอบงำการตัดสินใจ

8. แรงกดดันให้พนักงานกระทำมีมากเท่าใด จะทำให้เกิดพฤติกรรมทางการเมืองมากขึ้นเท่านั้น

9. พฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูง ถ้าพนักงานมองว่าผู้บริหารระดับสูงอยู่ในพฤติกรรมทางการเมือง จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเข้าไปเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการเมืองมากขึ้น

จากการวิจัย จะพบว่าพฤติกรรมการเมืองในองค์กร เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนืองานที่ทำ ซึ่งเป็นความต้องการพยายามในการใช้ฐานอำนาจของคนใดคนหนึ่ง ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สิ่งจำเป็นต้องศึกษาภาพโดยรวมว่า สภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานมีพฤติกรรมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด และพฤติกรรมการเมืองดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข หรือหาทางป้องกันพฤติกรรมการเมืองในองค์กรที่ไม่เป็นผลต่อบองค์กรต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวความคิดทางด้านตัวแปรอิสระ และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่ 5

5. ข้อมูลบริหารงานของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

5.1 ประวัติของบริษัท

บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2530 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 20 ล้านบาท โดยใช้ชื่อว่า บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ฟุตแวร์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตและส่งออกรองเท้ากีฬาที่มีคุณภาพสูงสุดตลาดโลก และในปี 2531 บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในกิจการผลิตรองเท้าเพื่อการส่งออก โดยมีกำลังการผลิตในระยะเริ่มแรก 2,000,000 คู่ต่อปี เริ่มส่งออกไปจำหน่ายยังตลาดโลก และในปีเดียวกันนั้นเองเมื่อผลประกอบการเติบโตขึ้นในระดับหนึ่ง บริษัทได้เข้าร่วมลงทุนกับบริษัท อาร์ บี เค มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชั้นนำภายใต้แบรนด์ “รีบอค (Reebok)” โดยถือหุ้นในอัตราส่วน 51 เปอร์เซ็นต์ และในปี 2535 บริษัทได้รับเลือกจากบริษัท รีบอค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ให้เป็น 1 ใน 5 โรงงานพาร์ทเนอร์ชิพ เพื่อให้ดำเนินการผลิตรองเท้ากีฬา “รีบอค (Reebok)” โดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์รองเท้ากีฬาให้มีคุณภาพและมีอายุการใช้งานที่คุ้มค่า ทั้งการออกแบบ รูปทรง สี สันให้เหมาะสมตามสมัยนิยม บริษัทได้ดำเนินการก่อตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ขึ้น โดยใช้งบประมาณ 30 ล้านบาท ซึ่งเป็นศูนย์วิจัยที่พร้อมไปด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยที่สุดในประเทศไทย โดยใช้ระบบระบบคอมพิวเตอร์ CAD และ CAM ทำให้สามารถสร้างรองเท้าต้นแบบโดยใช้เวลาเพียง 48 ชั่วโมง ส่งผลให้รองเท้ากีฬาทุกชนิดที่ผลิตโดยบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นที่ยอมรับจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว และเป็น

ยอมรับว่าเป็นรองเท้าที่ดีมีคุณภาพ สวมใส่สบายทัดเทียมกับสินค้าชั้นนำของโลก ทำให้บริษัทสามารถสร้างชื่อรีบอคที่ผลิตในประเทศไทยเป็นที่ยอมรับจากทั่วโลก และเป็นการสร้างรายได้จากเงินตราต่างประเทศ และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตด้วย และบริษัทยังได้รับรางวัลที่ 1 ด้านประสิทธิภาพโดยรวมด้านคุณภาพและการจัดส่งสินค้าที่ตรงเวลา และในปี 2540 บริษัททำสัญญากับรีบอคเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตเป็น 7,200,000 คู่/ปี

5.2 ระบบการผลิตและสายงานผลิตในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

5.2.1 ระบบการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัทใช้วิธีการผลิตแบบต่อเนื่อง (Job Production หรือ Intermittent Production) เป็นการผลิตตามคำสั่งหรือความต้องการของลูกค้า ปริมาณการสั่งทำในแต่ละครั้งจะมีจำนวนมาก เพื่อสนองความต้องการที่แน่นอน มีการผลิตสินค้าและเก็บสำรองไว้ในสต็อกเพื่อเตรียมจำหน่าย การผลิตชนิดจะผลิตไม่มากชนิด และมีการใช้เครื่องจักรที่เป็นแบบเฉพาะอย่าง มีความสามารถในการผลิตสูง สิ่งสำคัญคือ การผลิตต้องมีความสมดุลกันตลอดสายการผลิต ลักษณะของการผลิตแบบต่อเนื่องได้แก่

1. ลำดับการผลิตจะกำหนดแน่นอน ผลผลิตจะไหลผ่านหน่วยผลิตลำดับเดียวกัน
2. ลักษณะของ Input มีมาตรฐานแน่นอน ไม่เปลี่ยนแปลงชนิด หรือส่วนประกอบ อาจจะมีการป้อนปัจจัยการผลิตเข้าไปในระหว่างสายการผลิตได้
3. มีอุปกรณ์ และกระบวนการผลิตมาตรฐาน กำหนดแน่นอนพร้อมที่จะผลิตสินค้าที่มีมาตรฐานได้ในปริมาณผลผลิตที่สูง ไม่สามารถยืดหยุ่นหลายชนิดได้
4. การไหล หรือเคลื่อนย้ายของงาน ใช้สายพานจากหน่วยผลิตหนึ่งไปอีกหน่วยหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องอยู่ติดกันเสมอไป งานเคลื่อนย้ายไปอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการหยุดรอ

ลักษณะผลิตภัณฑ์

1. มีปริมาณการผลิตสูง และผลิตภัณฑ์มีมาตรฐาน
2. มีการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ได้ยาก ต้องเปลี่ยนกระบวนการผลิต หรือต้องปรับสมดุล
3. ผลิตภัณฑ์เหมาะสมกับการไม่เปลี่ยนแปลงอุปสงค์มาก

วิธีการผลิต

1. ลักษณะงานผลิตต้องได้มาตรฐานใช้ความชำนาญพิเศษกำหนดวิธีการผลิตได้แน่นอน
2. ใช้เครื่องจักรอัตโนมัติได้ กระบวนการผลิตใช้เทคโนโลยีสูง

การใช้งาน

1. แรงงานต้องมีทักษะใช้มือทำงาน ต้องมีความอดทนต่อการทำงานซ้ำ ๆ ทำงานได้คล่องแคล่วเฉพาะด้าน

2. การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำงานเป็นทีม จัดตามผลิตภัณฑ์แต่ละชิ้นงาน

ลักษณะการผลิต

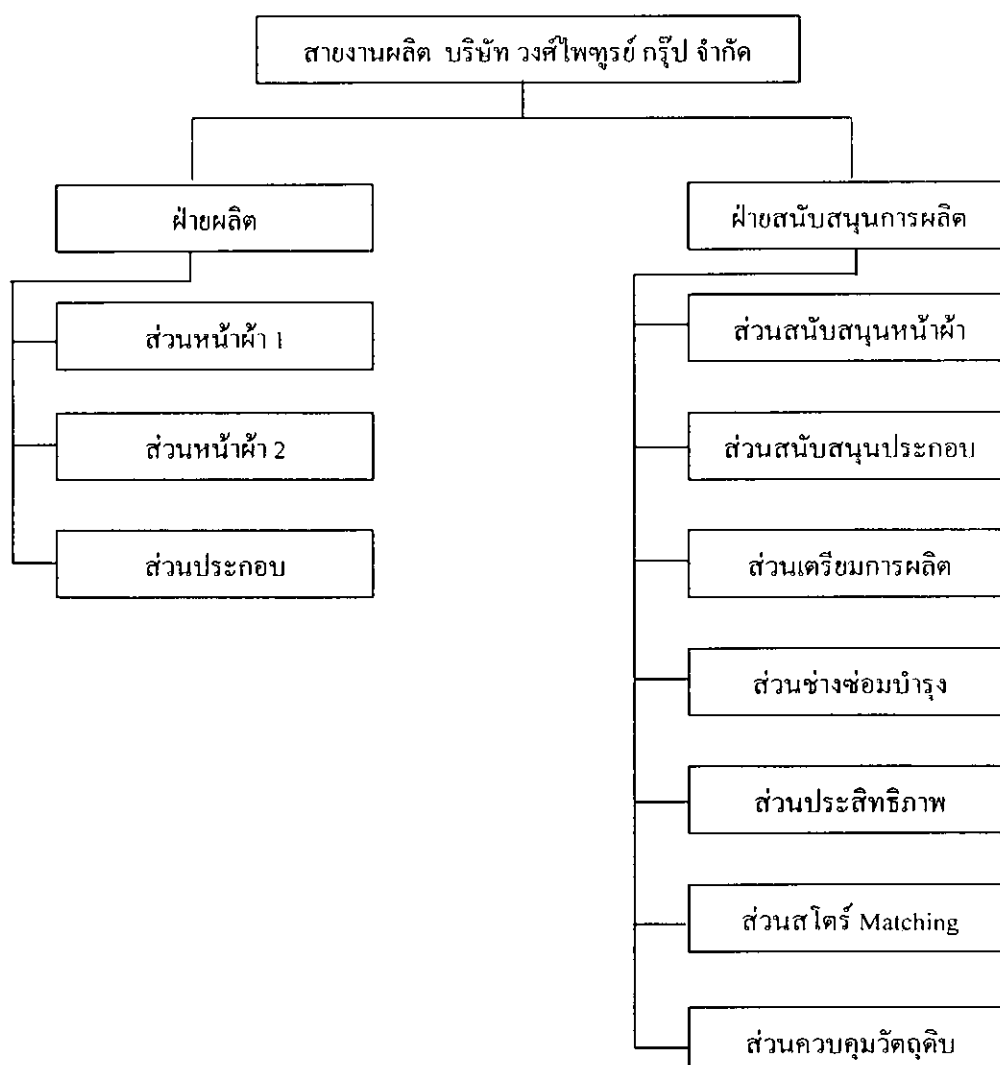
1. วัตถุดิบคงคลังมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณการผลิต
2. การเคลื่อนย้ายวัสดุมักจะใช้ระบบอัตโนมัติไม่ต้องควบคุมดูแล
3. สินค้าระหว่างทางมีน้อย
4. ประสิทธิภาพการผลิตสูง และใช้อย่างเต็มที่

5. กำลังการผลิตค่อนข้างแน่นอน และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

6. ใช้ระยะเวลาการผลิตสั้น เพราะใช้ความเร็วสูง

สรุปได้ว่า การผลิตเป็นการนำเอาปัจจัยการผลิตมาแปรสภาพ ผ่านกระบวนการผลิตและผลผลิตที่ได้ต้องตรงกับความต้องการของผู้บริโภคและมีคุณภาพ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีการผลิตแบบต่อเนื่อง รับจ้างผลิตในจำนวนครั้งละมาก ๆ เครื่องจักรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แรงงานต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อทันต่อความต้องการของลูกค้า

5.2.3 สายงานผลิตในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)



ภาพประกอบ 4 สายงานการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บทบาทและหน้าที่ของพนักงานสายงานผลิต

ส่วนหน้าผ้า 1 และ 2

มีหน้าที่ตัดชิ้นส่วนการเย็บหน้าผ้า ประกอบชิ้นส่วนต่างๆ เย็บหน้าผ้า ตามใบสั่งการผลิต เพื่อให้การใช้ต้นทุนอย่างประหยัด ควบคุมการใช้วัตถุดิบให้เป็นไปตามมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการผลิต บริหารค่าแรง และอัตรากำลังคน

ส่วนประกอบ

มีหน้าที่จัดเตรียมอุปกรณ์เพื่อทำการผลิตจากสไตร์หน้าผ้าและพื้น (Store Matching) มาประกอบเป็นรองเท้าสำเร็จรูป โดยผ่านกระบวนการผลิตจนถึงขั้นตอนการทำความสะอาดและติดสติ๊กเกอร์ และบรรจุลงกล่อง (Packing Carton) เป็นสินค้าสำเร็จรูปและส่งไปสไตร์ส่งออก (Store Export) เพื่อนำส่งลูกค้ารีบ็อค (Customer : REEBOK) รับผิดชอบการใช้เครื่องจักร ตรวจสอบปัญหาคุณภาพ รับสินค้าเข้าไลน์ผลิต บันทึกการส่งเข้าไลน์ผลิต ติดตามงานที่ต้องส่งซ่อม บรรจุสินค้าส่งเข้าคลังสินค้าสำเร็จรูปเพื่อปิด Order

ส่วนสนับสนุนหน้าผ้า

ทำหน้าที่ในการดูแลเบิกวัตถุดิบเพื่อนำมาประกอบการเย็บหน้าผ้า Support ส่วนหน้าผ้า 1 และ ส่วนหน้าผ้า 2 เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว

ส่วนสนับสนุนประกอบ

ทำหน้าที่ในการดูแล Support การทำงานของส่วนประกอบรองเท้าสำเร็จรูป เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว และลดปัญหาและขั้นตอนในการทำงาน

ส่วนประสิทธิภาพ

ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการกำหนดการใช้อัตรากำลังคนในการผลิต กำหนดมาตรฐาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ควบคุมกำหนด Lay Out ตำแหน่งการวางคนและเครื่องจักร ควบคุมการใช้เครื่องจักรและคนที่ใช้ในการผลิตต่อวันในฝ่ายผลิต ควบคุมการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กำหนดต้นทุนค่าแรงมาตรฐานเพื่อเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริงในสายการผลิต ควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและกำหนดกฎเกณฑ์ของระบบค่าจ้างเหมาะให้ฝ่ายผลิต ควบคุมและจัดเตรียมความพร้อมล่วงหน้าของงานรุ่นใหม่ ๆ และประเมินความพร้อมของฝ่ายผลิต

ส่วนสไตร์ Matching

มีหน้าที่เป็นส่วนคลังที่จัดเก็บหน้าผ้าที่เย็บแล้ว และพื้นสำเร็จรูป ทั้งสองส่วนจะถูกส่งมายังสไตร์ Matching เพื่อทำการจัดคู่ระหว่างสองส่วนเพื่อนำส่งเข้าไลน์ผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูป

ส่วนควบคุมวัตถุดิบ

มีหน้าที่กำหนดปริมาณการใช้วัตถุดิบหน้าผ้า หนึ่ง วางแผนการใช้ใบมีดในการผลิตอย่างประหยัด มีการประเมินการใช้วัตถุดิบจริง และสรุปการใช้ Usage ของแต่ละหน่วย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่า มีผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้สนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมาดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุรศักดิ์ หลายพัฒน์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ พวกที่มีความตั้งใจและยอมรับเห็นพ้องต่อการปฏิบัติเป็นพวกที่ไม่มีปัญหาใด ๆ หรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่จะไม่สำเร็จ ส่วนพวกที่เหลือที่ไม่เต็มใจปฏิบัติ ไม่เห็นด้วย และได้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ลดทอนเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เปลี่ยนวิธีการ เลื่อนให้เข้าไป หรือพวกฝักขี้ไรยหน้า สุดท้ายทนไม่ได้ก็ลาออกจากราชการไปเลย

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับที่มีปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับได้ พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี สติปัญญาดี ประสบการณ์ทางสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตต่ำ สติปัญญาต่ำ ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวก จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนา ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่สำคัญแก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน หน่วยงานและผลประโยชน์โดยรวมของของประเทศไทยทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

กาญจนา เหมะธร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิตที่มีผลที่มีตัวแปรด้านบุคลิก ด้านจิตลักษณะ และด้านงานต่างกัน คือ ด้านบุคลิกพบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน และพนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ส่วนด้านจิตลักษณะ พบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ทักษะที่ต้องงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน และด้านงานพบว่าพนักงานสายการผลิตที่มีการสลับช่วงเวลาการทำงานต่างกัน และมีระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเอง และมีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

วิภาวี ลีมนेत्र (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย กรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของ Steers มาใช้เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ เห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรนั่นเอง ส่วน ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Sigmund Freud ทฤษฎีการเมือง มาใช้เป็นแนวทางกำหนดปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพในการทำงาน และด้านการเมืองในองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในแบบสอบถามของการวิจัยนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิต บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสายปฏิบัติงานผลิตที่ปฏิบัติงานในบริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายผลิต 2,593 คน และพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต รวมทั้งสิ้น 3,129 คน (จากรายงานจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2547) ซึ่งแบ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต พนักงานระดับหัวหน้างาน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างจากจำนวนพนักงานฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุนการผลิตจำนวน 3,129 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 580581) ซึ่งเป็นสูตรในการคำนวณหาจำนวนประชากร จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(c)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

c = ค่าความคลาดเคลื่อน (กำหนดให้ = 0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตรจะได้ } n = \frac{3,129}{1 + 3,129 (0.05)^2}$$

$$n = 354.66 \approx 355 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 355 คน และทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 18 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 373 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายปฏิบัติการผลิตที่ทำงานบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ดังนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละส่วนงาน โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงานดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนงาน

หน่วยงาน UPPER	จำนวนพนักงาน (คน)	
	จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง
ฝ่ายผลิต :-		
ส่วนหน้าผ้า 1	935	111
ส่วนหน้าผ้า 2	921	110
ส่วนประกอบ	737	88
รวมฝ่ายผลิต	2,593	309
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต :-		
ส่วนสนับสนุนหน้าผ้า	180	21
ส่วนสนับสนุนประกอบ	73	9
ส่วนเตรียมการผลิต	6	1
ส่วนช่างซ่อมบำรุง	19	2
ส่วนประสิทธิภาพ	175	21
ส่วนสไตร์ Matching	81	10
ส่วนควบคุมวัตถุดิบ	2	-
รวมฝ่ายสนับสนุน	536	64
รวมสายงานผลิตทั้งสิ้น	3,129	373

3. ในการเก็บข้อมูลของแต่ละส่วนงานตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้นั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy Question) จำนวน 2 ข้อ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542 : 110) ดังนี้

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

ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 18 ปี และ 60 ปี เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิต (จากรายงานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2547) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{60 - 18}{4} \\ &= 10.5 \text{ ปี} \approx 11 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 2 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	
18 – 28 ปี	29 - 39 ปี
40 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 3.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น
- 3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.
- 3.3 ปวส. หรืออนุปริญญา
- 3.4ปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 4.1 โสด
- 4.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 4.3 ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้คำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542 : 110) ดังนี้

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

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุป จำกัด(มหาชน) ได้ระบุว่ารายได้ 4,225 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูลเนื่องจากเป็นรายได้ของค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน และรายได้ 30,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลบุคลากร โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 4 ชั้น ดังความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{30,000 - 4,225}{4} \\ &= 6,443.75 \approx 6,444 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 3 ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน	
4,225 – 10,668 บาท	10,669 – 17,113 บาท
17,114 - 23,558 บาท	ตั้งแต่ 23,559 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งใช้ข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุป จำกัด (มหาชน) ดังนี้

- 6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต
- 6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงของระยะเวลาการทำงานคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) ดังนี้

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

เนื่องจาก บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด(มหาชน) ได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2530 ดังนั้น ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงานสูงสุดถึงปัจจุบันอยู่ที่ 17 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{17 - 1}{4} \\ &= 4 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรข้างต้นสามารถแสดงช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	
1 – 4 ปี	5 – 8 ปี
9 – 12 ปี	มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ ERG ซึ่งคำถามจะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) เพื่อวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับที่มีอยู่ในแต่ละด้าน ดังนี้คือ 1. ด้านความต้องการอยู่รอด 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับดีมาก
- 4 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับดี
- 3 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับไม่ดี
- 1 คะแนน หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับไม่ดีมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2542 : 110) โดยคำนวณ ได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ ERG

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับการจูงใจ ERG
4.21 – 5.00	ดีมาก
3.41 – 4.20	ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่ดี
1.00 – 1.80	ไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยจะต้องให้ คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่ง คำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นในด้านการจูงใจในการทำงาน เช่น ลักษณะของท่าน

ชอบทำงาน : : : : :: ชอบอยู่เฉย

5 4 3 2 1

เกณฑ์การให้คะแนน

5	คะแนน	หมายถึง	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y อย่างมาก
4	คะแนน	หมายถึง	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
3	คะแนน	หมายถึง	ลักษณะการจูงใจแบบเป็นกลาง

เกณฑ์การให้คะแนน

5	คะแนน	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบ A อย่างมาก
4	คะแนน	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบ A
3	คะแนน	หมายถึง	บุคลิกภาพที่เป็นกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบ B
1	คะแนน	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบ B อย่างมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของบุคลิกภาพของพนักงาน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	บุคลิกภาพของพนักงาน
4.21 – 5.00	มีบุคลิกภาพในการทำงานแบบ A อย่างมาก
3.41 – 4.20	มีบุคลิกภาพในการทำงานแบบ A
2.61 – 3.40	มีบุคลิกภาพในการทำงานที่เป็นกลาง
1.81 – 2.60	มีบุคลิกภาพในการทำงานแบบ B
1.00 – 1.80	มีบุคลิกภาพในการทำงานแบบ B อย่างมาก

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการเมืองในองค์กรในการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดพฤติกรรมแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 10 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเมืองในองค์กรของพนักงาน โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ต้นกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเมืองในองค์กร เช่น การกระทำของเจ้านาย

ถูกเสมอ : : : : : : ผิดเสมอ

5 4 3 2 1

เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านซ้ายอย่างมาก

4 คะแนน หมายถึง มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรตรงกับด้านซ้าย

3 คะแนน หมายถึง มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรแบบตรงกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านขวา

1 คะแนน หมายถึง มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านขวามาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของลักษณะทางการเมืองในองค์กร

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ลักษณะทางการเมืองในองค์กร
4.21 – 5.00	มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านซ้ายอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านซ้าย
2.61 – 3.40	มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรแบบตรงกลาง
1.81 – 2.60	มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านขวา
1.00 – 1.80	มีลักษณะทางการเมืองในองค์กรที่เป็นด้านขวามาก

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดพฤติกรรมแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 5 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต

สรุปได้ว่าระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ วิธีการเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 215) เพื่อนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม แล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตร (จารึก เทรยวรรณ. 2546 : 53, อ้างถึง กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง จากการทดสอบแบบสอบถามปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8566 ดังนั้น ผลการทดสอบแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งสามารถแยกออกเป็นรายด้านได้ดังนี้

- ปัจจัยจิตใจ ERG	จำนวน 9 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น =	.6775
- ปัจจัยจิตใจ X,Y	จำนวน 6 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น =	.7392
- ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	จำนวน 9 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น =	.7423
- ปัจจัยด้านการเมือง	จำนวน 10 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น =	.6630
รวม	จำนวน 34 ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น =	.8566

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุป จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้การศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุป จำกัด (มหาชน) จำนวน 373 ตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุป จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาค (Cronbach) หรือ Cronbach's Alpha Coefficient α ของ Cronbach

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน 6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 7. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

5.1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 โดยใช้สูตรดังนี้ (เดียนจิตต์ จิตต์อารี.2542 : 236)

$$\text{ค่าร้อยละ (pc)} = \left(\frac{fx}{n} \right) \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล

x แทน ค่าของข้อมูลหรือคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 6 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

สูตรค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{x}$)

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

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

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 8 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 65)

สูตรความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

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

เมื่อ	S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ได้แก่โดยใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

1. ค่า t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (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	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน 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 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2. ค่า F-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA of Variance) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 331)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม
โดยมี	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม (k - 1)
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (n - k)

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

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE[1/n_i + 1/n_j]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งที่ใช้ทดสอบ

n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
nl	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
df _b	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df _w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ บุคลิกภาพ ลักษณะการเมืองในองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต

การวิเคราะห์ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542 : 13)

ใช้สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (วินัส ฤชาชัย, 2543 : 14 – 17) ตัวอย่างเช่น

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

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนดดังนี้ (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

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าใช้พิจารณา t – Distribution
F – Ratio	แทน	ค่าใช้พิจารณา F – Distribution
F – Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	73	19.6
หญิง	300	80.4
รวม	373	100.0
2. อายุ		
18 – 28 ปี	229	61.4
29 – 39 ปี	128	34.3
40 – 50 ปี	14	3.8
51 ปีเป็นต้นไป	2	0.5
รวม	373	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	229	61.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	123	33.0
ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี	14	3.8
ปริญญาตรี	7	1.8
รวม	373	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	204	54.7
สมรส/อยู่ด้วยกัน	145	38.9
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	24	6.4
รวม	373	100.0
5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน		
4,225 – 10,668 บาท	365	97.9
10,669 – 17,113 บาท	8	2.1
17,114 – 23,558 บาท	-	-
ตั้งแต่ 23,559 บาทขึ้นไป	-	-
รวม	373	100.0

ตาราง 10 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
ระดับปฏิบัติการผลิต	339	90.9
ระดับหัวหน้างาน	34	9.1
รวม	373	100.0
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 – 4 ปี	228	61.1
5 – 8 ปี	78	20.9
9 – 12 ปี	31	8.3
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	36	9.7
รวม	373	100.0

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 373 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และเพศหญิง มีจำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 พนักงานที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และพนักงานที่มีอายุ 51 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 4,225 – 10,668 บาท มีจำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,669 – 17,113 บาท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 17,114 – 23,558 บาท และตั้งแต่ 23,559 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการผลิต มีจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 และพนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะที่ปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี รองลงมาคือ 5 – 8 ปี มากกว่า 12 ปีขึ้นไป และ 9 – 12 ปี ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (หลังปรับกลุ่มตัวอย่าง)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
18 – 28 ปี	229	61.4
29 – 39 ปี	128	34.3
40 ปีเป็นต้นไป	16	4.3
รวม	373	100.0
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	229	61.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	123	33.0
ปวส. หรือ อนุปริญญาตรีเป็นต้นไป	21	5.6
รวม	373	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	204	54.7
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	169	45.3
รวม	373	100.0

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างปรับกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

อายุ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 พนักงานที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 พนักงานที่มีอายุมีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 โดยพนักงานที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 18 – 28 ปี รองลงมาคือ มีอายุ 29 – 39 ปี และ 40 ปีเป็นต้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 พนักงานที่มีการศึกษา ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือ ปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมามีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และระดับ ปวส. หรืออนุปริญญาตรีเป็นต้นไป ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 คน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ ซึ่งมีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 โดยพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

2. ปัจจัยด้านการจูงใจ (ERG)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (ERG) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอด

ด้านความต้องการอยู่รอด	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 373		
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	8 (2.1%)	28 (7.5%)	244 (65.4%)	82 (22.0%)	11 (2.9%)	2.84	.69	ปานกลาง
2. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	12 (3.2%)	97 (26.0%)	211 (56.6%)	47 (12.6%)	6 (1.6%)	3.17	.74	ปานกลาง
3. ท่านมีความมั่นคงทางการเงิน	7 (1.9%)	10 (2.7%)	206 (55.2%)	127 (34.0%)	23 (6.2%)	2.60	.73	ปานกลาง
รวม						2.87	.56	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความมั่นคงทางการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 3.17 และ 2.60 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 373		
1. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	14 (3.8%)	117 (31.4%)	228 (60.3%)	16 (4.3%)	1 (0.3%)	3.34	.63	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	19 (5.1%)	97 (26.0%)	228 (61.1%)	23 (6.2%)	6 (1.6%)	3.27	.72	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวของท่าน	17 (4.6%)	123 (33.0%)	219 (58.7%)	12 (3.2%)	2 (0.5%)	3.38	.65	ปานกลาง
รวม						3.33	.56	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และผู้บังคับบัญชามีความศรัทธา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.27 และ 3.38 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	ระดับความคิดเห็น		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n = 373		
1. ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน #	19 (5.1%)	38 (10.2%)	214 (57.4%)	6 (17.7%)	36 (9.7%)	2.83	.92	ปานกลาง
2. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	15 (4.0%)	87 (23.3%)	248 (66.5%)	15 (4.0%)	8 (2.1%)	3.23	.68	ปานกลาง
3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม #	14 (3.8%)	37 (9.9%)	211 (56.6%)	76 (20.4%)	35 (9.4%)	2.78	.89	ปานกลาง
รวม						2.93	.60	ปานกลาง

แบบสอบถาม เป็นคำถามเชิงลบ ได้ทำการปรับ Scale และแบบสอบถาม เป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 14 แสดงปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขาดความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 3.23 และ 2.78 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจ (X, Y)

รายการ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ลักษณะ ปัจจัยจูงใจ		
						$\bar{X}$ n = 373	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะของท่าน (ชอบทำงาน ชอบอยู่เฉย)	83 (22.3%)	198 (53.1%)	89 (23.9%)	2 (0.5%)	1 (0.3%)	3.97	.71	ตรงกับ ทฤษฎี Y
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (มาก น้อย)	79 (21.2%)	220 (59.0%)	72 (19.3%)	2 (0.5%)	- (- %)	4.01	.65	ตรงกับ ทฤษฎี Y
3. การทำงานของท่าน (มีความกระตือรือร้นมาก น้อย)	68 (18.2%)	215 (57.6%)	90 (24.1%)	- (- %)	- (- %)	3.94	.65	ตรงกับ ทฤษฎี Y
4. ลักษณะของท่าน (ชอบเป็นผู้นำ ชอบเป็นผู้ตาม)	15 (4.0%)	64 (17.2%)	219 (58.7%)	61 (16.4%)	14 (3.8%)	3.01	.81	เป็นกลาง
5. ทักษะด้านความคิด (มีความคิดสร้างสรรค์....ชอบคิดเรื่องเดิม)	21 (5.6%)	95 (25.5%)	221 (59.2%)	31 (8.3%)	5 (1.3%)	3.26	.74	เป็นกลาง
6. ลักษณะการทำงาน (ชอบทำสิ่งใหม่ ชอบทำสิ่งเดิม)	29 (7.8%)	115 (30.8%)	189 (50.7%)	32 (8.6%)	8 (2.1%)	3.34	.83	เป็นกลาง
รวม						3.59	.50	ตรงกับ ทฤษฎี Y

จากตาราง 15 แสดงปัจจัยจูงใจ (X,Y) พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X,Y) โดยรวมตรงกับทฤษฎี Y โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อของปัจจัยจูงใจ (X,Y) คือ ลักษณะของท่าน, ความรับผิดชอบในการทำงาน และการทำงานของท่านตรงกับทฤษฎี Y โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 4.01 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนลักษณะของท่าน, ทักษะด้านความคิด และลักษณะการทำงานอยู่ในระดับเป็นกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 3.26 และ 3.34 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพในการทำงาน

รายการ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ลักษณะบุคลิกภาพ		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n =		
						373		
1. การทำงาน (รวดเร็ว เชื่องช้า)	1 (0.3%)	2 (0.5%)	185 (49.6%)	139 (37.3%)	1 (0.3%)	3.61	.72	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความ ขัดแย้ง (อดทน ไม่อดทน)	4 (1.1%)	26 (7.0%)	174 (46.6%)	133 (35.7%)	4 (1.1%)	3.46	.80	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
3. การนัดหมาย (ไม่เคยสายเลย สายเป็นบางครั้ง)	14 (3.8%)	32 (8.6%)	111 (29.8%)	126 (33.8%)	14 (3.8%)	3.66	1.05	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
4. ประเด็นการแข่งขัน (ชอบการแข่งขัน ไม่ชอบการแข่งขัน)	24 (6.4%)	68 (18.2%)	163 (43.7%)	90 (24.1%)	24 (6.4%)	3.08	.99	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบกลาง
5. ความรู้สึกเร่งรีบ (มึนตลอดเวลา ไม่รู้สึกเลย)	1 (0.3%)	7 (1.9%)	138 (37.0%)	157 (42.1%)	1 (0.3%)	3.77	.78	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ (เก็บความรู้สึกได้ ขอบแสดงออก)	17 (4.6%)	37 (9.9%)	138 (37.0%)	126 (33.8%)	17 (4.6%)	3.44	1.01	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
7. การพึ่งพา (พึ่งพาตนเอง พึ่งพาคนอื่น)	- (- %)	4 (1.1%)	98 (26.3%)	166 (44.5%)	- (- %)	4.00	.77	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง (มีความเชื่อมั่น ขาดความเชื่อมั่น)	- (- %)	11 (2.9%)	112 (30.0%)	163 (43.7%)	- (- %)	3.87	.80	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A
9. ประเด็นการทำงาน (ทำหลายเรื่องพร้อมกัน ทำเรื่องเดียว)	63 (16.9%)	111 (29.8%)	138 (37.0%)	38 (10.2%)	63 (16.9%)	2.59	1.08	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ B
รวม						3.50	.50	ตรงกับ บุคลิกภาพ แบบ A

จากตาราง 16 แสดงปัจจัยบุคลิกภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมตรงกับบุคลิกภาพแบบ A คือ การทำงาน, การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง, การนัดหมาย, ความรู้สึกเร่งรีบ, เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ, การพึ่งพาตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง ตรงกับบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 3.46 3.66 3.77 3.44 4.00 และ 3.17 ตามลำดับ ส่วนประเด็นการแข่งขันตรงกับ

บุคลิกภาพแบบเป็นกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ส่วนประเด็นการทำงาน ตรงกับระดับบุคลิกภาพแบบ B โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะการเมืองในองค์กร

รายการ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	แบบของการเมือง		
						$\bar{X}$ n = 373	S.D.	แปลผล
1. การกระทำของเจ้านาย (ถูกเสมอ ผิดเสมอ)	17 (4.6%)	54 (14.5%)	236 (63.3%)	48 (12.9%)	18 (4.8%)	3.01	.81	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจงถือ ว่าเป็น (คนฉลาด ไม่ฉลาด)	17 (4.6%)	31 (8.3%)	74 (19.8%)	118 (31.6%)	133 (35.7%)	2.14	1.13	ตรงกับ การเมือง ด้านขวา
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ (เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย)	25 (6.7%)	44 (11.8%)	127 (34.0%)	105 (28.2%)	72 (19.3%)	2.58	1.13	ตรงกับ การเมือง ด้านขวา
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ (สร้างความเป็นมิตรสนิทสนม .. ไม่ใส่ใจ)	23 (6.2%)	86 (23.1%)	195 (52.3%)	50 (13.4%)	19 (5.1%)	3.12	.90	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา (พูดดี ไม่พูดด้วย)	27 (7.2%)	73 (19.6%)	199 (53.4%)	50 (13.4%)	24 (6.4%)	3.08	.93	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดันจาก เจ้านาย (สม่ำเสมอ ไม่เคยเลย)	23 (6.2%)	44 (11.8%)	150 (40.2%)	109 (28.7%)	49 (13.1%)	2.69	1.04	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดี ระหว่างท่านกับเจ้านาย (เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย)	24 (6.4%)	77 (20.6%)	177 (47.5%)	62 (16.6%)	33 (8.8%)	2.99	.99	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (สามัคคี แยกแยก)	44 (11.8%)	126 (33.8%)	163 (43.7%)	32 (8.6%)	8 (2.1%)	3.45	.89	ตรงกับ การเมือง ด้านซ้าย
9. การตัดสินใจของเจ้านาย (ประชาธิปไตย เผด็จการ)	32 (8.6%)	95 (25.5%)	180 (48.3%)	49 (13.1%)	17 (4.6%)	3.20	.93	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร (ชี้แจงให้ทราบ ปกปิด)	38 (10.2%)	132 (35.4%)	155 (41.6%)	36 (9.7%)	12 (3.2%)	3.40	.91	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง
รวม						2.97	.52	ตรงกับ การเมือง แบบกลาง

จากตาราง 17 แสดงลักษณะการเมืองในองค์กร พบว่า การกระทำของเจ้านาย, การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ, การปฏิบัติต่อคนไม่ถูกกับเรา, การทำงานของท่านได้รับแรงกดดันจากเจ้านาย, ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเจ้านาย, การตัดสินใจของเจ้านาย และ การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ตรงกับการเมืองแบบกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 3.12 3.08 2.69 2.99 3.20 และ 3.40 ตามลำดับ ส่วนการกระทำเป็นคนประจบประแจง และการให้บุคคลอื่นพอใจต้องให้ประโยชน์ ตรงกับอยู่ในระดับการเมืองแบบด้านขวา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 และ 2.58 ส่วนความสัมพันธ์ภายในองค์กรตรงกับการเมืองแบบด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3. พฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งปรากฏผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 18 แจกแจงข้อมูลจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการฝึกฝนทักษะ ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร

พฤติกรรมการทำงาน	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับพฤติกรรม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
						n =		
						373		
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา (เพิ่มขึ้น ลดลง)	53 (14.2%)	134 (35.9%)	168 (45.0%)	10 (2.7%)	8 (2.1%)	3.57	.84	ค่อนข้างเพิ่มขึ้น
2. ท่านมาทำงานสาย / ขาดงาน (ไม่เคยเลย เป็นประจำ)	71 (19.0%)	76 (20.4%)	85 (22.8%)	51 (13.7%)	90 (24.1%)	2.97	1.44	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการฝึกฝนทักษะ (สม่ำเสมอ ไม่เคยได้รับการฝึกฝน)	35 (9.4%)	90 (24.1%)	205 (55.0%)	32 (8.6%)	11 (2.9%)	3.28	.86	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน (พึงพอใจ ไม่พึงพอใจ)	49 (13.1%)	122 (32.7%)	178 (47.9%)	22 (5.9%)	2 (0.5%)	3.52	.88	ค่อนข้างพึงพอใจ
5. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร (ทำต่อแน่นอน ไม่ทำต่อแน่นอน)	81 (21.7%)	117 (31.4%)	142 (38.1%)	19 (5.1%)	14 (3.8%)	3.62	1.00	ทำงานต่อไป

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิต สรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา อยู่ในระดับค่อนข้างเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37
2. พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

4 พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวม ในระดับค่อนข้างพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

3. พฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร อยู่ในทำงานต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 หรือ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนก ตามเพศ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	ชาย	3.66	.853	.945	.345
	หญิง	3.55	.842		
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	ชาย	2.81	1.287	-1.128	.262
	หญิง	3.00	1.473		
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	ชาย	3.34	.916	.644	.520
	หญิง	3.27	.848		
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	ชาย	3.63	.755	1.287	.199
	หญิง	3.49	.828		
5. แนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร	ชาย	3.73	.786	1.176	.242
	หญิง	3.60	1.044		

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร มีค่า p เท่ากับ .345 .262 .520 .199 และ .242 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

อายุ - สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดย เทียบกับปีที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.352	1.117	1.574	.195
	ภายในกลุ่ม	369	261.87	.710		
	รวม	372	265.22			
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.335	3.778	1.836	.140
	ภายในกลุ่ม	369	759.21	2.057		
	รวม	372	770.55			
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.691	1.230	1.668	.174
	ภายในกลุ่ม	369	272.19	.738		
	รวม	372	275.88			
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.665	.222	.322	.802
	ภายในกลุ่ม	369	246.43	.668		
	รวม	372	247.1			
5. แนวโน้มการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.963	1.321	1.326	.266
	ภายในกลุ่ม	369	367.74	.997		
	รวม	372	371.70			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร มีค่า p เท่ากับ .195 .140 .174 .802 และ .266 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา – สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และ .01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย/ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	3	7.283	2.428	3.473*	.016
	ภายในกลุ่ม	369	257.94	.699		
	รวม	373	265.22			
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	33.062	11.021	5.514**	.001
	ภายในกลุ่ม	369	737.49	1.999		
	รวม	373	770.55			
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3	12.775	4.258	5.972**	.001
	ภายในกลุ่ม	369	263.10	.713		
	รวม	373	275.88			
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.990	2.997	4.644**	.003
	ภายในกลุ่ม	369	238.11	.645		
	รวม	373	247.10			
5. แนวโน้มการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.167	1.056	1.057	.367
	ภายในกลุ่ม	369	368.33	.999		
	รวม	373	371.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานด้าน การมาทำงานสาย / ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมีค่า p เท่ากับ .001 และ .003 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้าน แนวโน้มการทำงานในองค์กรมีค่า p เท่ากับ .367 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่า p เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Last Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช.	สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.48	3.67	4.00
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	3.48	-	-.19*	-.52**
			(.038)	(.007)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.67		-	-.33
				(.100)
สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญกับระดับการศึกษาระดับสูงกว่าหรือ

เทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา น้อยกว่า กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .52

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ .038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา น้อยกว่ากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .100 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอน ปลาย ไม่มีความแตกต่างในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา กับระดับการศึกษาสูงกว่า หรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช.	สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป
	$\bar{x}$	2.74	3.32	3.38
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	2.74	-	-.58** (.000)	-.64* (.047)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.32		-	-.06 (.848)
สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป	3.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับพฤติกรรม การทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้าน

การมาทำงานสาย / ขาดงาน น้อยกว่ากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .58

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้นแตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน น้อยกว่ากับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .64

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .100 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่มีความแตกต่างในด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช.	สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.18	3.46	3.38
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	3.18	-	-.28* (.003)	-.20 (.300)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.46		-	-.08 (.682)
สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป	3.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ น้อยกว่ากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .300 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น ไม่มีความแตกต่างในด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .682 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น ไม่มีความแตกต่างในด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช.	สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.42	3.61	4.08
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	3.42	-	-.19* (.039)	-.62** (.001)
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.61		-	-.44** (.021)
สูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป	4.08			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับพฤติกรรมกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน น้อยกว่ากับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .62

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น มีพฤติกรรมการทำงานด้าน

ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน น้อยกว่ากับระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. กับระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. แตกต่างกันเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาระดับสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน น้อยกว่ากับ ระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .44

สถานการณ์การสมรส – สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ไม่สามารถใช้สถิติการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวนตัวอย่างไม่เพียงพอในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ทางผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดสอบสมมติฐานเพียง 2 กลุ่ม จึงใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	สถานการณ์	t-test for Equal variances assumed			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	โสด	3.51	.809	-1.076	.283
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.61	.899		
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	โสด	2.92	1.420	-.181	.856
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2.94	1.442		
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	โสด	3.33	.863	1.347	.179
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.21	.865		
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	โสด	3.54	.844	.864	.388
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.46	.791		
5. แนวโน้มการทำงานในองค์กร	โสด	3.58	.992	-.705	.481
	สมรส/อยู่ด้วยกัน/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.66	1.016		

จากตาราง 26 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .283 .856 .179 .388 และ .481 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ปฏิเสธสมมติฐานสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน – สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีเพียง 2 กลุ่ม คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานการผลิตและพนักงานระดับหัวหน้างาน จึงใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. มีค่าน้อยกว่า .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย/ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	t-test for Equality of mean			
		$\bar{x}$	S.D.	t	p
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต	3.55	.835	-1.600	.110
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.79	.914		
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต	2.89	1.426	-3.317**	.001
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.74	1.355		
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต	3.27	.825	-1.005	.321
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.47	1.161		
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต	3.49	.801	-2.290*	.023
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.82	.904		
5. แนวโน้มการทำงานในองค์กร	พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต	3.59	1.006	-1.961	.051
	พนักงานระดับหัวหน้างาน	3.94	.886		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต มีค่าเฉลี่ยในการทำงานสาย / ขาดงานน้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการผลิต มีค่าเฉลี่ยในการทำงานสาย / ขาดงานน้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .110 .321 และ .051 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ปฏิเสธสมมติฐานสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร – สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และ .01 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1. ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	ระหว่างกลุ่ม	3	.668	.223	.310	.818
	ภายในกลุ่ม	369	264.55	.717		
	รวม	373	265.22			
2. การมาทำงานสาย / ขาดงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	9.539	3.180	1.542	.203
	ภายในกลุ่ม	369	761.01	2.062		
	รวม	373	770.55			
3. การได้รับการฝึกฝนทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.676	2.225	3.050*	.029
	ภายในกลุ่ม	369	269.20	.730		
	รวม	373	275.88			
4. ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.172	1.391	2.112	.098
	ภายในกลุ่ม	369	242.93	.658		
	รวม	373	247.10			
5. แนวโน้มการทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.972	.657	.656	.580
	ภายในกลุ่ม	369	369.73	1.002		
	รวม	373	371.70			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีค่า p เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กรมีค่า p เท่ากับ .818, .203, .098 และ .580 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมาทำงานสาย/ขาดงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Last Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร	1 – 4 ปี	5 – 8 ปี	9 – 12 ปี	มากกว่า 12 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	3.36	3.28	2.94	3.08
1 – 4 ปี	3.36	-	.43** (.009)	.28 (.068)
5 – 8 ปี	3.28	-	.35 (.057)	.20 (.249)
9 – 12 ปี	2.94		-	.15 (.480)
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	3.08			-

-- มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 9-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 9-12 ปี ด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ มากกว่ากับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 9-12 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 5-8 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ .465 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 5-8 ปี ด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .08 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ มากกว่ากับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 5-8 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ .068 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปีขึ้นไป ด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .28 แสดงว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 1-4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมทักษะ มากกว่ากับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปีขึ้นไป

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการอยู่รอด			
1. ค่าตอบแทน	.104*	.045	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.143**	.006	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ความมั่งคั่งด้านการเงิน	.094	.070	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมรายด้าน	.146**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	.221**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	.188**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน	.177**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.232**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความก้าวหน้า			
1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.099	.056	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.236**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม	.016	.757	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมรายด้าน	.149**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางใน ระดับต่ำ
ปัจจัยเชิงใจ ERG โดยรวม	.231**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .231 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการอยู่รอด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม ในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายชื่อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .104 แสดงว่า ปัจจัยใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ค่าตอบแทนในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .143 แสดงว่า ปัจจัยใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ความมั่นคงด้านการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .070 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจความมั่นคงด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .094

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .232 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .221 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .188 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ผลงาน

เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .177 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .149 แสดงว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .056 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .099

2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .236 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ

มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงาน เทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .757 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .016

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้าน ความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการอยู่รอด			
1. ค่าตอบแทน	.146**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.043	.406	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ความมั่งคั่งด้านการเงิน	.112*	.030	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.127*	.014	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	.110*	.033	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	.087	.094	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาต่อท่าน	.149**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.136**	.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความก้าวหน้า			
1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.073	.160	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.060	.247	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม	-.016	.909	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
รวมรายด้าน	.058	.268	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยจิตใจ ER โดยรวม	.140**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .140 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการอยู่รอด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .127 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .146 แสดงว่าปัจจัยจิตใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ค่าตอบแทนในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .406 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .043

3. ความมั่นคงด้านการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยของความมั่นคงด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .112 แสดงว่า ปัจจัยของความมั่นคงด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ความมั่นคงด้านการเงินมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .136 แสดงว่าปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยความผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .110 แสดงว่า ปัจจัยความผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .094 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยความ (ERG) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .087

3. ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .149 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .268 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .058

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .160 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .073

2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .247 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .060

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .909 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .016

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการอยู่รอด			
1. ค่าตอบแทน	.227**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.178**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ความมั่นคงด้านการเงิน	.139**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.231**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	.137**	.008	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	.206**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาต่อท่าน	.153**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.199**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความก้าวหน้า			
1.มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.056	.276	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.162**	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม	.042	.414	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.112*	.030	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยงูใจ ER โดยรวม	.236**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .236 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการอยู่รอด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .231 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .227 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .178 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ความมั่นคงด้านการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .007 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจความมั่นคงด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .139 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ความมั่นคงด้านการเงินมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .199 แสดงว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .137 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .206 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .153 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .112 แสดงว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้น

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .276 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .056

2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .162 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .414 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .042

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการอยู่รอด			
1. ค่าตอบแทน	.164**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.256**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ความมั่งคั่งด้านการเงิน	.179**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.257**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	.223**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	.348**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน	.267**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.335**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในปานกลาง
ด้านความต้องการความก้าวหน้า			
1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.105*	.043	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.271**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม	.079	.129	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.197**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยจูงใจ ERG โดยรวม	.345**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .345 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความต้องการอยู่รอด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .257 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายชื่อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .164 แสดงว่า ปัจจัยใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ค่าตอบแทนในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

1.2 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .256 แสดงว่า ปัจจัยใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (ERG) ความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

1.3 ความมั่นคงด้านการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งมากกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยของความมั่นคงด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .179 แสดงว่า ปัจจัยของความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ความมั่นคงด้านการเงินมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .335 แสดงว่าปัจจัยความ (ERG) ในการทำงานด้านต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยความผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .223 แสดงว่า ปัจจัยความผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยความผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .348 แสดงว่า ปัจจัยความผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยความ

(ERG) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

3. ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .267 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .197 แสดงว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .105 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .271 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยงูใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .129 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .079

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจ ด้านความต้องการอยู่รอด ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานด้าน แนวโน้มการทำงานในอนาคต

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการอยู่รอด			
1. ค่าตอบแทน	.173**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	.233**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ความมั่งคั่งด้านการเงิน	.150**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.239**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ด้านความต้องการความสัมพันธ์			
1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	.187**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	.275**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวท่าน	.257**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.287**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
ด้านความต้องการความก้าวหน้า			
1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.010	.841	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.210**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การเลื่อนขั้นตำแหน่งมีความยุติธรรม	.074*	.153	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
รวมรายด้าน	.123*	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยจูงใจ ERG โดยรวม	.283**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ (ERG) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .283 แสดงว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) โดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการอยู่รอด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .239 แสดงว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดโดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายชื่อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .173 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจค่าตอบแทนกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .233 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจความมั่นคงในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ความมั่งคั่งด้านการเงิน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งมากกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจความมั่งคั่งด้านการเงินกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .150 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจความมั่นคงในหน้าที่การงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ความมั่งคั่งด้านการเงินมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .287 แสดงว่าปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการความสัมพันธ์โดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .187 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .275 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .257 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผู้บังคับบัญชาศรัทธาในตัวท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความต้องการความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .123 แสดงว่าปัจจัยจุดใจ (ERG) ในการทำงานด้านความต้องการความก้าวหน้าโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ด้านความต้องการ

ความก้าวหน้าโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .841 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .010

2. ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .210 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชากับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจุดใจ (ERG) ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .153 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุดใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .074

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ (X,Y) กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. ลักษณะของท่าน	.096	.064	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.230**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การทำงานของท่าน	.214**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. ลักษณะของท่าน	.262**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. ทักษะด้านความคิด	.283**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. ลักษณะการทำงาน	.152**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวม	.300**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .064 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .096

ทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเทียบกับปีที่ผ่านมามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพโดยเทียบกับปีที่ผ่านมามากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ (X,Y) แบบรายข้อ กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. ลักษณะของท่าน	.080	.122	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.043	.406	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การทำงานของท่าน	.087	.093	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ลักษณะของท่าน	.103*	.048	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. ทักษะด้านความคิด	.147**	.005	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. ลักษณะการทำงาน	.028*	.590	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวม	.119*	.022	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .119 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .122 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .080

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .406 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านความรับผิดชอบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .043

3. การทำงานของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .093 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านการทำงานของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .087

4. ลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .103 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่านมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของท่านมากขึ้นด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

5. ทักษะด้านความคิด กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .147 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของท่านมากขึ้นด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

1.6 ลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .059 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านการลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .028

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ (X,Y) กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. ลักษณะของท่าน	.135**	.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.134**	.009	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การทำงานของท่าน	.189**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. ลักษณะของท่าน	.150**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. ทักษะด้านความคิด	.255**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. ลักษณะการทำงาน	.149**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวม	.246**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .246 แสดงว่าปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยจิตใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .135 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะของท่านกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มี

6. ลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .246 แสดงว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ

มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยงูใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจ (X,Y) กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. ลักษณะของท่าน	.342**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.335**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
3. การทำงานของท่าน	.368**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
4. ลักษณะของท่าน	.231**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. ทักษะด้านความคิด	.267**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. ลักษณะการทำงาน	.200**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยงูใจ (X,Y) โดยรวม	.416**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยงูใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยงูใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .416 แสดงว่า ปัจจัยงูใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยงูใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายชื่อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของท่าน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

ความคิดมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

6. ลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .200 แสดงว่า ปัจจัยเชิงใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยเชิงใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ (X,Y) กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. ลักษณะของท่าน	.299**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.231**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การทำงานของท่าน	.293**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. ลักษณะของท่าน	.117*	.024	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. ทักษะด้านความคิด	.153**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. ลักษณะการทำงาน	.170**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ปัจจัยเชิงใจ (X,Y) โดยรวม	.300**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจ (X,Y) โดยรวมในการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่าปัจจัยเชิงใจ (X,Y) ใน

5. ทักษะด้านความคิด กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .153 แสดงว่า ปัจจัย जुใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดทำนายกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัย जुใจ (X,Y) ทักษะด้านความคิดมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

6. ลักษณะการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย जुใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่า ปัจจัย जुใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัย जुใจ (X,Y) ในด้านลักษณะการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับ พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การทำงาน	.315**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็น ความขัดแย้ง	.221**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การนัดหมาย	.184**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. ประเด็นการแข่งขัน	.196**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. ความรู้สึกเร่งรีบ	.224**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	.048	.351	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. การพึ่งพา	.280**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง	.295**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. ประเด็นการทำงาน	.239**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.380**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .300 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .315 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันแบบเป็นกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .221 แสดงว่า

(r) มีค่าเท่ากับ .280 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

8. ความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .295 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

9. ประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .239 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 41 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การทำงาน	.156**	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	.183**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การนัดหมาย	.118*	.022	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. ประเด็นการแข่งขัน	.015	.770	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ความรู้สึกเร่งรีบ	.029	.578	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	.081	.118	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
7. การพึงพา	.151**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง	.169**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. ประเด็นการทำงาน	.156**	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.203**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .203 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .156 แสดงว่าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

9. ประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .156 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ แบบรายข้อ กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การทำงาน	.111*	.032	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็น ความขัดแย้ง	.200**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การนัดหมาย	.196**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. ประเด็นการแข่งขัน	.118*	.022	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. ความรู้สึกเรงรีบ	.201**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	.140**	.007	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
7. การฟังพา	.245**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง	.166**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. ประเด็นการทำงาน	.237**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.317**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .317 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายชื่อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .032 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .111 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .200 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การนัดหมาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการนัดหมาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .196 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการนัดหมาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการนัดหมายมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

4. ประเด็นการแข่งขัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการแข่งขัน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .196

5. ความรู้สึกเร่งรีบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความรู้สึกเร่งรีบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .201 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความรู้สึกเร่งรีบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านความรู้สึกเร่งรีบมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

7. การพึงพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .245 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

9. ประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .237 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 43 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การทำงาน	.304**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็น ความขัดแย้ง	.226**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การนัดหมาย	.248**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. ประเด็นการแข่งขัน	.198**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. ความรู้สึกแรงrieb	.242**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	.207**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
7. การพึ่งพา	.368**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง	.275**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. ประเด็นการทำงาน	.192**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.433**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .433 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมมากขึ้นในระดับปานกลาง

5. ความรู้สึกเร่งรีบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความรู้สึกเร่งรีบ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .242

9. ประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .192 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การทำงาน	.198**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็น ความขัดแย้ง	.179**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การนัดหมาย	.151**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. ประเด็นการแข่งขัน	.093	.072	ไม่มีความสัมพันธ์กัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
5. ความรู้สึกเร่งรีบ	.141**	.006	ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
6. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	.217**	.000	ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
7. การพึ่งพา	.290**	.000	ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
8. ความเชื่อมั่นในตนเอง	.230**	.000	ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
9. ประเด็นการทำงาน	.143**	.006	ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม	.315**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านบุคลิกภาพโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .315 แสดงว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

เท่ากับ .217 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านเมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านเมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

7. การพึงพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .290 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพา กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านการพึ่งพามากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

8. ความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .230 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

9. ประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .143 แสดงว่า ปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยบุคลิกภาพด้านประเด็นการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 45 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรม
การทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การกระทำของเจ้านาย	.133*	.010	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจง ถือว่าเป็น	.197**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์	.085	.103	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	.177**	.001	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา	.250**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดัน จากเจ้านาย	.064	.217	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดี ระหว่างท่านกับเจ้านาย	.256**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.254**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
9. การตัดสินใจของเจ้านาย	.250**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.116*	.026	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านการเมืองโดยรวม	.325**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร
โดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่า
ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง
(H_a) หมายความว่าปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้าน
ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย
ค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .325 แสดงว่าปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันใน
ระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติกับคนไม่ถูกกับเรา กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

ของเจ้านายมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .116 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การกระทำของเจ้านาย	.088	.088	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจง ถือว่าเป็น	.158**	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์	.049	.345	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	.116*	.025	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกต้องกับเรา	.108*	.037	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดัน จากเจ้านาย	.109*	.035	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดี ระหว่างท่านกับเจ้านาย	.052	.312	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.099	.057	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
9. การตัดสินใจของเจ้านาย	.041	.427	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.181**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
ปัจจัยด้านการเมืองโดยรวม	.185**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .185 แสดงว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .088 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .088

2. การกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .158 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็นมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .345 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .049

4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .116 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .181 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การกระทำของเจ้านาย	.205**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจง ถือว่าเป็น	.054	.296	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์	.103*	.048	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	.148**	.004	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา	.193**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดัน จากเจ้านาย	.047	.365	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดี ระหว่างท่านกับเจ้านาย	.201**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.225**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
9. การตัดสินใจของเจ้านาย	.319**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.370**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านการเมืองโดยรวม	.322**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .185 แสดงว่าปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .205 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านายมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. การกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .296 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .054

3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .103 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์มากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .148 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา กับพฤติกรรมการทำงานด้าน

ฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .370 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การกระทำของเจ้านาย	.319**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจง ถือว่าเป็น	.128*	.013	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์	.107*	.039	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	.207**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา	.279**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดัน จากเจ้านาย	.083	.110	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดี ระหว่างท่านกับเจ้านาย	.155*	.003	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.449**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
9. การตัดสินใจของเจ้านาย	.500**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.340**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านการเมืองโดยรวม	.422**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .107 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์มากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

9. การตัดสินใจปัญหาของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการตัดสินใจปัญหาของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .500 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการตัดสินใจปัญหาของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการตัดสินใจปัญหาของเจ้านายมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .340 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
1. การกระทำของเจ้านาย	.232**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
2. การกระทำเป็นคนประจบประแจง ถือว่าเป็น	.117*	.023	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
3. การให้บุคคลพอใจจะต้องให้ประโยชน์	.189**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
4. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	.215**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
5. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา	.279**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
6. การทำงานของท่านได้รับแรงกดดัน จากเจ้านาย	.053	.309	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 49 (ต่อ)

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน		ทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์
	Person Correlation	Sig.(2-tailed)	
7. ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเจ้านาย	.162**	.002	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
8. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.300**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
9. การตัดสินใจของเจ้านาย	.388**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร	.315**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านการเมืองโดยรวม	.383**	.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แต่ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .383 แสดงว่าปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรโดยรวมมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .232 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการกระทำของเจ้านาย มากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

2. การกระทำเป็นคนประจบประแจงถือว่าเป็น กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

10. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) มีค่าเท่ากับ .315 แสดงว่า ปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าปัจจัยการเมืองในองค์กรด้านการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านแนวโน้มการทำงานในอนาคตมากขึ้นในระดับปานกลาง

ตาราง 50 ตารางสรุปทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.	พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	
	1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	Independent t-test ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	One way ANOVA ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	Independent t-test เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.4	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในอนาคต	One way ANOVA ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน	ไม่สามารถพิสูจน์สมมติฐานได้
1.6	พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในอนาคต	One way ANOVA ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในอนาคต	One way ANOVA ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 50 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ และ ผลการทดสอบสมมติฐาน
	2.2 ปัจจัยจูงใจ XY มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	Pearson correlation coefficient เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.3 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	Pearson correlation coefficient เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.4 ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต - ประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา - การมาทำงานสาย / ขาดงาน - การได้รับการฝึกฝนทักษะ - ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน - แนวโน้มการทำงานในองค์กร	Pearson correlation coefficient เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเนื้อหาตามลำดับดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาน ภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ใน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน ปัจจัยบุคลิกภาพ และปัจจัยการเมืองในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เพื่อนำมาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานสูงสุด
2. ผลการวิจัยเป็นแนวทาง และประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจที่จะค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต และแนวโน้มการทำงานต่อในอนาคตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ERG) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert) เพื่อวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Mc Gregor) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรในบริษัท

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดพฤติกรรมด้านการเมืองภายในองค์กร

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดพฤติกรรมการทำงาน

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้ว ไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8566

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 373 ตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองหรือผู้แทน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม 2547 – มกราคม 2548 โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงาน บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวน 373 ตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของ บริษัท วงศ์ไพฑูรย์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาค (Cronbach) หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) α ของ Cronbach

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS For Windows Version 11 ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน 6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 7. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 6

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 8

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

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยสรุปผลจากการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 โดยพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 18 – 28 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 และ อายุ 29 – 39 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคือ สมรส / อยู่ด้วยกัน / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ด้านรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เดือนละ 4,225 – 10,668 บาท จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 และ รายได้เดือนละ 10,669 – 17,113 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการผลิต จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 90.9 และระดับหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี จำนวน 228 คนคิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (ERG)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอด

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยจูงใจ (ERG) ในการทำงาน of พนักงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.87 ปัจจัยจูงใจ (ERG) ด้านความต้องการอยู่รอดที่อยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และฐานะทางการเงินที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 3.17 และ 2.60 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 ปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางคือ ผลงานเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 3.27 และ 3.38 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93 ปัจจัยจิตใจ (ERG) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับเกณฑ์ปานกลางคือ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ขาดความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 3.23 และ 2.78 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจ (X,Y)

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ของพนักงานโดยรวมจะตรงตามทฤษฎี Y โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ของพนักงานตรงตามทฤษฎี Y คือ ด้านลักษณะของท่าน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 4.01 และ 3.94 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจิตใจ (X,Y) ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะของท่าน ทักษะด้านความคิด และลักษณะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 3.26 และ 3.34 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานโดยรวม ตรงตามบุคลิกภาพแบบ A โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 บุคลิกภาพของพนักงานตรงตามบุคลิกภาพแบบ A คือ การทำงาน การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง การนัดหมาย ความรู้สึกแรงใจ ความรู้สึกไม่พอใจ การพึ่งพา และความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 3.46 3.66 3.77 3.44 4.00 และ 3.87 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางการเมืองในองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะทางการเมืองในองค์กรของพนักงาน พบว่า ลักษณะทางการเมืองในองค์กรของพนักงานโดยรวมตรงตามลักษณะทางการเมืองในองค์กรของพนักงานแบบกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 ลักษณะการเมืองในองค์กรของพนักงานแบบกลาง คือ การกระทำของเจ้านาย การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูกกับเรา การทำงานได้รับแรงกดดันจากเจ้านาย ผลงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์อันดีระหว่างท่านกับเจ้านาย การตัดสินใจของเจ้านาย และการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 3.12 3.08 2.69 2.99 3.20 และ 3.40 และลักษณะการเมืองในองค์กรของพนักงานแบบด้านขวา คือ การเป็นคนประจบประแจง และบุคคลพอใจต้องให้ประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.14 และ 2.58 ตามลำดับ ส่วนลักษณะการเมืองในองค์กรของพนักงานแบบด้านซ้าย คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า

1. พฤติกรรมด้านประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57
2. พฤติกรรมด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97
3. พฤติกรรมด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28
4. พฤติกรรมด้านความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52
5. พฤติกรรมด้านแนวโน้มการทำงานในองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

เพศ - พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

อายุ - พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ระดับการศึกษา - พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมแนวโน้มการทำงานในองค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สถานภาพการสมรส - พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน - ไม่สามารถพิสูจน์สมมติฐานได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานดังกล่าว เป็นพนักงานรายวันที่มีรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนเท่ากับแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้น จึงไม่สามารถทำการพิสูจน์สมมติฐานได้

ตำแหน่ง - พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การได้รับการฝึกฝนทักษะ และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่พบว่า พฤติกรรมการมาทำงานสาย / ขาดงาน และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ระยะเวลา - พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ แต่พบว่า การได้รับการฝึกฝนทักษะ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานในด้านประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กร พบว่า

พฤติกรรมประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัจจัยจิตใจ (ERG) ในการทำงานกับพฤติกรรมประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับกับ .231 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับไม่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจิตใจ (X,Y) ในการทำงานกับพฤติกรรมประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับกับ .300 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการทำงานกับพฤติกรรมประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับกับ .380 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับตรงกับบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรกับพฤติกรรมประสิทธิภาพการมาทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมาของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับการเมืองแบบซ้ำๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของ บริษัทไฟฟูร์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือนแตกต่างกัน ไม่สามารถพิสูจน์สมมติฐานได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันจึงได้รับรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนเท่ากับแรงงานขั้นต่ำ โดยมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลของพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย / ขาดงาน การได้รับการฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ดังนี้

1.1 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า หรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป

1.2 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงานน้อยลง ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสาย / ขาดงาน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติการระดับพนักงานปฏิบัติการผลิต แตกต่างกับ พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.3 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการได้รับการฝึกฝนทักษะสม่ำเสมอ แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า

หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 4 ปี แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี

1.4 พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานต่อเดือน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรู้สึพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรู้สึพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน แตกต่างกัน ดังนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า หรือเทียบเท่า ปวส. ขึ้นไป ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติการระดับพนักงานปฏิบัติการผลิต แตกต่างกับ พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.5 พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ที่ได้รับในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้าน แนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี ลิ้มเนตร (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสน จิรพัฒนานนท์ เทวัญ อุทัยวัฒน์ วีระชัย สุวณะศรี ธรรมรงค์ อ่อนหวาน และจำลอง ศุภศิริสินธุ์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณี บริษัท วิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า ภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือนแตกต่างกัน ไม่สามารถพิสูจน์สมมติฐานได้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันจึงได้รับรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน เท่ากับแรงงานขั้นต่ำ

2. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (ERG) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงานมาสาย การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านความต้องการอยู่รอด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงานมาสาย ด้านการออกจากงาน ด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงานมาสาย การออกจากงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต แต่มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง กับ

พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตด้านการขาดงาน/มาสาย ด้านการออกจากงาน ด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ แก้วกรม (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ/ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเกณฑ์น้อยทุกด้าน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (X,Y) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่า ปัจจัย (X, Y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน/มาสายและการออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาษาไนย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน/มาสาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของของโรสแมน (Roseman) (1990) ซึ่งได้แบ่งบุคลิกภาพไว้ 2 แบบ คือ บุคลิกภาพ A และบุคลิกภาพ B โดยบุคลิกภาพรูปแบบ A จะเป็นแรงงานที่มีความรวดเร็วเพราะว่ามุ่งที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ แต่บุคลิกภาพรูปแบบ B จะเป็นแรงงานที่ทำช้า เพราะมุ่งที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน/มาสาย การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับกลาง กับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การออกจากงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปในอนาคต แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน/มาสาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเมืองที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเมืองในองค์กร เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนืองานที่ทำ ซึ่งเป็นความต้องการพยายามในการใช้ฐานอำนาจของคนใดคนหนึ่ง ถ้าองค์กรต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำเป็นต้องศึกษาภาพโดยรวมว่าสภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานมีพฤติกรรมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด และพฤติกรรมการเมืองดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข หรือหาทางป้องกันพฤติกรรมการเมืองในองค์กรที่ไม่เป็นผลต่อกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคคลภายในองค์กร ลดอัตราการขาดงาน ลางาน มาสาย และการลาออกของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการอยู่รอด ด้านต้องการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และความต้องการความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะโดยแยกออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1.1 ด้านความต้องการอยู่รอด คือ บริษัทควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้พนักงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยอาจใช้ระบบการพิจารณาความดีความชอบหากพนักงานมีความประพฤติดี มีความขยันไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน หรืออาจเป็นลักษณะการลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน การปรับเงินเดือน การจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำปี

1.2 ด้านต้องการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน คือ บริษัทควรจะมีการจัดกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในบริษัท และเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้น้อยลง

1.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงระดับผู้จัดการ ควรเป็นผู้ที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและขยันขันแข็งในการทำงานให้มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น อาจมีการปรับเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น และจะต้องปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะโดยรวมของพนักงานในสายงานปฏิบัติการผลิต ส่วนใหญ่ตรงกับทฤษฎี Y ซึ่งมีเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การตามความเป็นจริง เพราะโดยพื้นฐานของบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และพยายามจะพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้น ทางผู้บริหารควรจะมีการพัฒนาฝึกอบรมทักษะให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้สามารถตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบได้ และเป็นการให้พนักงานทำงานด้วยความร่วมมือ ความพอใจของพนักงานมากที่สุด

3. ด้านบุคลิกภาพในการทำงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพรูปแบบ A เพราะเป็นแรงงานที่มีความรวดเร็ว มุ่งที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพเนื่องจากเป็นธุรกิจที่ต้องทำให้ตามตามเป้าหมายของแต่ละวัน ทำให้พนักงานทำงานภายใต้ความกดดันสูง จึงคำนึงถึงเวลาที่ใช้ และปริมาณงานที่ทำได้ การตัดสินใจจึงรวดเร็วเกินไป และพัฒนาการการแก้ปัญหาไม่ค่อยดี เพราะไม่ให้เวลาในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผิดพลาดของตนเอง ดังนั้น ทางบริษัท ควรจะหาทางแก้ไขให้พนักงานมองที่คุณภาพงานควบคู่กับปริมาณที่จะสำเร็จ และควรจะให้พนักงานได้ใช้เวลาในการแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อเป็นการลดความกดดันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานของพนักงานออกมามีคุณภาพสูงขึ้น และพนักงานมีความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น

4. ด้านการเมืองในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการเมืองแบบกลาง ดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาภาพของการเมืองว่า มีการเมืองแบบใดที่ส่งผลทางลบกับการทำงานของพนักงานบ้าง และหาทางปรับปรุงแก้ไข หรือหาทางป้องกันพฤติกรรมทางการเมืองในองค์กรที่ไม่เป็นผลดีต่อกับองค์กรต่อไป

5. ด้านรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่สามารถทดสอบสมมติฐานได้ ซึ่งข้อผิดพลาดเกิดจากเกณฑ์การกำหนดชั้นของข้อมูลด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน ซึ่งทางผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลรายได้ 4,225 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของบุคลากรในระดับพนักงานปฏิบัติการผลิต และรายได้ 30,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลบุคลากรในระดับหัวหน้างาน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามเป็นระดับปฏิบัติการผลิตซึ่งเป็นพนักงานรายวันที่มีรายได้ต่อเดือนเท่ากับค่าแรงงานขั้นต่ำถึง 90.9% และเป็นระดับหัวหน้างานเพียง 9.1% เท่านั้น จึงส่งผลให้ด้านรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 4,225 – 10,668 บาท จากจากสัดส่วนของจำนวนพนักงานของรายวันที่มีค่อนข้างสูง สามารถวิเคราะห์ได้ว่า บริษัทอาจเกิดความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ทางบริษัทควรหาวิธีการจูงใจให้พนักงานรายวันดังกล่าว ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไปกับองค์กร เพราะปัจจัยด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนของพนักงานนั้น ยังคงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานโดยส่วนใหญ่ จึงอาจเป็นประโยชน์กับองค์กรในการที่จะสามารถนำมาใช้ปัจจัยหลักเหล่านี้ เพื่อจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรอื่นด้วย เช่น องค์กรที่เป็นคู่แข่ง องค์กรที่ทำธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และใกล้เคียงกับองค์กร เป็นต้น เพื่อให้องค์กรทราบว่าการที่ดำเนินกิจการอย่างเดียวกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร มีอะไรที่จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับองค์กรของตน เพื่อจะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ หรือเพิ่มเติม แก้ไข หรืออาจนำทฤษฎีบุคคลอื่น ๆ มาเป็นแบบจำลองในการศึกษา เพื่อให้ทราบและนำมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวความคิดในครั้งนี้ได้ แต่อาจจะมีการประยุกต์คำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ต้องการทราบ เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้ผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง สอดคล้อง และตรงกับสภาพการณ์ขององค์กรตนเอง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา เหมะธร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีเคแอนด์เอส โฟโต้สตูดิโอ
- พรพรรณ อ่อนจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ทรงวุฒิ แก้วกรม. (2546). *ปัจจัยองค์ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เทพพนม เมืองแมนและสวีส สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัท เอ็กซ์เปอร์เนท จำกัด.
- นพพร เจริญสุข. (2544). *ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่มีหัวหน้าที่มีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงาน ภาคเอกชน*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2534). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์
- รุ่งทิพย์ เสลานอก. (2543). *พฤติกรรมการใช้บริการของพนักงานขายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- วิภาวี ลิ้มเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *จับใจคน จับใจงาน*. เล่มที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ศิริกร จงจันสี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายผลิต*.

สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด

----- (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนวิสาหการพิมพ์ จำกัด

----- (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด

อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของตำรวจท่องเที่ยวใน*

ประเทศไทย. สารนิพนธ์ บช.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อ*

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร

Albanese, R. (1981). *Managing : Toward Accountability For Performance*. 3rd ed. Lilinois : Richard D. Irwin.

Arnold, H.J. and D.C.Feldman. (1986). *Organization Behavior*, New York : McGraw – Hill Book. Company.

Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York : McGraw – Hill.

Davis, Keith and John W.Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 7thed.

New York : McGraw – Hill Book Company.

Feldman, Daniel C., and Arnold, Hugh. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*,

Auckland : McGraw – Hill Book Company.

Katz, D. and R.L. Kahn. (1966). *The Social Psychology or Organizations*. New York : McGraw – Hill.

Newstrom, John W. and Keith Davis. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. 10th ed.

New York : The McGraw-Hill Companies, Inc.,k

Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : concepts controversies applications*. 7thed. New

Jersey : Prentice Hall, Inc.,

Steers, R.M. and L.W. Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิต

แบบสอบถาม
การวิจัย เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิต
ของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 – 28 ปี

☐ 29 – 39 ปี

☐ 40 – 50 ปี

☐ 51 ปีเป็นต้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

☐ ปวส. หรืออนุปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

☐ 4,225 – 10,668 บาท

☐ 10,669 – 17,113 บาท

☐ 17,114 – 23,558 บาท

☐ ตั้งแต่ 23,559 บาทเป็นต้นไป

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการผลิต

☐ พนักงานระดับหัวหน้างาน

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

☐ 1 – 4 ปี

☐ 5 – 8 ปี

☐ 9 – 12 ปี

☐ มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ (ERG)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความอยู่รอด					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ					
2. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
3. ท่านมีความมั่นคงทางการเงิน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับใน หน่วยงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน					
6. ผู้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัว ของท่าน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน					
7. ท่านขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน #					
8. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้ บังคับบัญชา					
9. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขาดความ ยุติธรรม#					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการจูงใจ (X,Y)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน						
10. ลักษณะของท่าน	ชอบทำงาน						ชอบอยู่เฉย
		5	4	3	2	1	
11. ความรับผิดชอบในการทำงาน	มาก						น้อย
		5	4	3	2	1	
12. การทำงานของท่าน	มีความกระตือรือร้นมาก						มีความกระตือรือร้นน้อย
		5	4	3	2	1	
13. ลักษณะของท่าน	ชอบเป็นผู้นำ						ชอบเป็นผู้ตาม
		5	4	3	2	1	
14. ทักษะด้านความคิด	มีความคิดสร้างสรรค์						ชอบคิดเรื่องเดิม
		5	4	3	2	1	
15. ลักษณะการทำงาน	ชอบทำสิ่งใหม่						ชอบทำสิ่งเดิม
		5	4	3	2	1	

ส่วนที่ 4 บุคลิกภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน						
16. การทำงาน	รวดเร็ว						เชื่องช้า
		5	4	3	2	1	
17. การอดทนต่อเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้ง	อดทน						ไม่อดทน
		5	4	3	2	1	
18. การนัดหมาย	ไม่เคยสายเลย						สายเป็นบางครั้ง
		5	4	3	2	1	
19. ประเด็นการแข่งขัน	ชอบการแข่งขัน						ไม่ชอบการแข่งขัน
		5	4	3	2	1	
20. ความรู้สึกเร่งรีบ	มีตลอดเวลา						ไม่รู้สึกเลย
		5	4	3	2	1	
21. เมื่อเกิดความรู้สึกไม่พอใจ	เก็บความรู้สึกได้						ชอบแสดงออกทางความรู้สึก
		5	4	3	2	1	
22. การฟังพา	ฟังพาตนเอง						ฟังพาคนอื่น
		5	4	3	2	1	

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน						
23. ความเชื่อมั่นในตนเอง	มีความเชื่อมั่น	 5	 4	 3	 2	 1	ขาดความเชื่อมั่น
24. ประเด็นการทำงาน	ชอบทำงานหลายเรื่อง ในขณะเดียวกัน	 5	 4	 3	 2	 1	ชอบทำงานเรื่อง เดียวในขณะเดียว กัน

ส่วนที่ 5 ลักษณะทางการเมืองในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน						
25. การกระทำของเจ้านาย	ถูกเสมอ	 5	 4	 3	 2	 1	ผิดเสมอ
26. การกระทำเป็นคนประจบ ประแจงถือว่าเป็น	คนฉลาด	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่ฉลาด
27. การให้บุคคลพอใจจะต้อง ให้ประโยชน์	เห็นด้วย	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่เห็นด้วย
28. การปฏิบัติต่อผู้มีอำนาจ	สร้างความเป็นมิตร สนิทสนม	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่ใส่ใจ
29. การปฏิบัติกับคนที่ไม่ถูก กับเรา	พูดดี	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่พูดด้วย
30. การทำงานของท่านได้รับ แรงกดดันจากเจ้านาย	สม่ำเสมอ	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่เคยเลย
31. ผลงานขึ้นอยู่กับความ สัมพันธ์อันดีระหว่าง ท่านกับเจ้านาย	เห็นด้วย	 5	 4	 3	 2	 1	ไม่เห็นด้วย
32. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	สามัคคี	 5	 4	 3	 2	 1	แตกแยก
33. การตัดสินใจของ เจ้านาย	ประชาธิปไตย	 5	 4	 3	 2	 1	เผด็จการ
34. การชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กร	ชี้แจงให้ทราบ	 5	 4	 3	 2	 1	ปกปิด

ส่วนที่ 6 พฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน						
35. ประสิทธิภาพการทำงาน โดยเทียบกับปีที่ผ่านมา	เพิ่มขึ้น						น้อยลง
		5	4	3	2	1	
36. ท่านมาทำงานสาย/ขาดงาน	ไม่เคยเลย						เป็นประจำ
		5	4	3	2	1	
37. ท่านได้รับการฝึกฝนทักษะ	สม่ำเสมอ						ไม่เคยได้รับการ ฝึกอบรม
		5	4	3	2	1	
38. ความพึงพอใจโดยรวมใน การทำงาน	พึงพอใจ						ไม่พึงพอใจ
		5	4	3	2	1	
39. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานใน องค์กร	ทำต่อแน่นอน						ไม่ทำต่อแน่นอน
		5	4	3	2	1	



๑๔ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจุฑามาศ ปานสมบูรณ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสาขางานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิรัฐ ตั้งกระจำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานสาขางานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสาขางานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนธันวาคม 2547 - มกราคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจุฑามาศ ปานสมบูรณ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณาบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4156992 ต่อ 206

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวจุฑามาศ ปานสมบูรณ์
วันเดือนปีเกิด	29 กันยายน 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	23 ซอยประชาราษฎร์บำเพ็ญ 9 ถนนประชาราษฎร์บำเพ็ญ แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
พ.ศ. 2539	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ