

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด

สารนิพนธ์
ของ
ยุภา ตรงพิทักษ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2550

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
ยุภา ตรงพิทักษ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2550

ยุภา ตระพิทักษ์กุล. (2550). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รศ.ดร.พุทธกาล รัชธร.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด โดยศึกษาถึงด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน แรงจูงใจ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านความตั้งใจของการทำงาน ด้านความสามัคคี ด้านการขอย้ายและลาออก ด้านการขาดงาน/ มาสาย และ ด้านแนวโน้มการทำงานต่อจนเกษียณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากพนักงานกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด จำนวน 242 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS for Window Version 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้านความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี กำลังสองน้อยที่สุด และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 28-36 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สถานภาพโสด รายได้ 10,001 -20,000 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งในระดับพนักงาน และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกิน 4 ปี
2. ความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานใน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด ต่อแรงจูงใจของ Thomas ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและการตอบสนองโดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ในด้านความปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อนแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
3. ลักษณะโดยรวมของพนักงานในกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด จำแนกตามทฤษฎีจูงใจ อยู่ในระดับตรงกับทฤษฎี Y
4. ความคิดเห็นโดยรวมของ พนักงานในกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัดต่อทฤษฎีจูงใจ Z จำแนกโดยรวมมีลักษณะการจูงใจปานกลาง
5. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานใน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด ในด้านความตั้งใจของการทำงานถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานดี ในด้านความ

สามัคคีของพนักงานถือว่ามีพฤติกรรมในการทำงานปานกลาง ด้านการขอย้ายและลาออกถือว่ามีพฤติกรรมการทำงานดี ด้านการขาดงาน / มาสายถือว่ามีพฤติกรรมการทำงานดี และด้านแนวโน้มการทำงานต่อไปจนถึงเกษียณถือว่ามีพฤติกรรมในการทำงานปานกลาง

6. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและการมาสายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. พนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. แรงจูงใจ THOMAS โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านการขาดงานและการมาสายของพนักงาน และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

13. แรงจูงใจ THOMAS โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน และด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน

14. แรงจูงใจ X,Y โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน และด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

15. แรงจูงใจ X,Y โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน และด้านการขาดงานและการมาสายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

16. แรงจูงใจ Z โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

17. แรงจูงใจ Z โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและการมาสายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

MOTIVATION AFFECTING EMPLOYEES'S PERFORMANCE BEHAVIOR IN SANKYU-
THAI GROUP COMPANY LIMITED

AN ABSTRACT
BY
YUPA TRONGPITAKKUL

**Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University**

February 2007

Yupa Trongpitakkul. (2007). *Motivation Affecting Employees 's Performance Behavior in Sankyu-Thai Group Company Limited*. Master's Project, M.B.A.

(Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharin-wirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Buddhagarn Ratchatarn.

This study is focused on Motivation Affecting Employees' Performance Behavior in Sankyu-Thai Group company limited. The study is considered on demographic factor, Thomas motivation, XY motivation, Z motivation and employees' performance behavior on working intend, utility, rotation and resign, absence and working late, and tend to work till retirement.

The samples of this research are developed from 242 current employees of Sankyu-Thai group 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 as follows:

1. The majority of employees of Sankyu-Thai group company limited is female, 28 to 36 year-old, higher than and equal bachelor degree graduated, single status, 10,001-20,000 Baht income, staff level and not over 4 years working period.
2. Overall opinion from employees of Sankyu-Thai group company limited to THOMAS motivation on security and safety wishes is at moderate level, to THOMAS motivation on esteem wishes is at high level, to THOMAS motivation on belonging and love wishes is at high level and to THOMAS motivation on cognitive wishes is at the moderate level.
3. Overall nature from employees of Sankyu-Thai group company limited classified by Theory X and Y motivation theory is theory Y.

4. Overall opinion from employees of Sankyu-Thai group company limited to Theory Z motivation is at the moderate level.

5. In analyzing employees' s performance behavior on work intend is at the good level performance, unity is at the moderate level performance, rotation and resign is at the moderate level behavior, absence and working late is at the good level behavior and tend to work till retirement is at the moderate level behavior.

6. Employees of different sex has affected on employees' s performance behavior on rotation and resign, at 0.05 statistically significant difference level.

7. Employees of different age has affected on employees' s performance behavior on absence and working late, at 0.05 statistically significant difference level.

8. Employees of different education level has affected on employees' s performance behavior on unity, at 0.05 statistically significant difference level.

9. Employees of different marriage status has affected on employees' s performance behavior on working intend and unity, at 0.05 statistically significant difference level.

10. Employees of different position of employment has affected on employees' s performance behavior on working intend and unity, at 0.05 statistically significant difference level.

11. Employees of different working period has affected on employees' s performance behavior on working intend, at 0.05 statistically significant difference level.

12. Overall THOMAS motivation has a low positive relationship to employees' s performance behavior on working intend, absence and working late and tend to work till retirement at 0.01 statistical significance level.

13. Overall THOMAS motivation has a moderate positive relationship to employees' s performance behavior on unity, and rotation and resign at 0.01 statistical significance level.

14. Overall XY motivation has a moderate positive relationship to employees' s performance behavior on working intend and rotation and resign at 0.01 statistical significance level.

15. Overall XY motivation has a low positive relationship to employees' s

performance behavior on unity and absence and working late at 0.01 statistical significance level.

16. Overall Z motivation has a moderate positive relationship to employees' s performance behavior on working intend, unity, rotation and resign and tend to work till retirement at 0.01 statistical significance level.

17. Overall Z Motivation has a low positive relationship to employees' s performance behavior on absence and working late at 0.01 statistical significance level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชวร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชวร)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณ์ภาณุ กุณิสร์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาอย่างสูงสุด จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พุทธกาล วัชร อจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของ ท่านมาให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือ ดูแลตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างหาที่สุดมิได้ และขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจน ประสานงานที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

และขอขอบคุณ ผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนข้อมูลต่างๆ รวมถึงพนักงาน กลุ่มบริษัท ชิงกิวไทย จำกัด ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้รวมถึง เจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการติดต่อ ประสานงาน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบิดามารดา พี่ และเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดผล สำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับ กลุ่มบริษัท ชิงกิวไทย จำกัด เพื่อเป็น แนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมส่วนรวม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมุติฐานในการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน.....	21
ประวัติกลุ่มบริษัท ช้างวิไทย จำกัด	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา.....	46
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน.....	47

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
---------------------------------------	----

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	152
สมมติฐานของการวิจัย..	152
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	154
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	155
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	155
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	157
อภิปรายผล	182
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	188
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป	189
บรรณานุกรม	190
ภาคผนวก	194
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	203

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนงาน.....	36
2 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม.....	38
3 ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน.....	39
4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร.....	40
5 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ Thomas.....	41
6 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ X, Y.....	42
7 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของปัจจัยการจูงใจ Z.....	43
8 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	44
9 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	53
10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจูงใจของ THOMAS.....	57
11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจูงใจของ X, Y.....	59
12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจูงใจของ Z	61
13 แยกแยะข้อมูล จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการขอย้ายและ ลาออก ด้านการขาดงานและมาสาย และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ ..	63
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม เพศ	65
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม อายุ.....	67
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน.....	69
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม	

ระดับการศึกษา.....	71
18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มระดับการศึกษาต่าง มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	75
20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มสถานภาพสมรสต่าง ๆ มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน.....	76
21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มสถานภาพสมรสต่าง ๆ มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีพนักงาน.....	77
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน.....	79
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน.....	82
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่าง กัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน.....	83
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่าง กัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน.....	84
26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร.....	87
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับองค์กรต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการ ทำงาน.....	88
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน.....	91
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน.....	95

30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	101
----	--	-----

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน..... 106
32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ ของพนักงาน..... 111
33	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน..... 116
34	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน..... 119
35	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน..... 122
36	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน... 125
37	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของ พนักงาน..... 129
38	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน 132
39	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน..... 135
40	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน..... 138
41	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z

กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	141
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	
กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของ	
พนักงาน.....	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ตารางแสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	148

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2 โมเดลพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง ตัวแปรอิสระ 3 ประการ... ..	18
3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	19
4 วงจรการจูงใจ..... ..	22
5 กลุ่มบริษัท ช้างกิวไทย จำกัด.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือการจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในองค์กรธุรกิจ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กร และความสำเร็จของตนเอง

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด (รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2541: 106)

วงจรการจูงใจ (Motivation cycle) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา トラバเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ(need) โดยธรรมชาติแล้ว เมื่อมนุษย์มีความต้องการ สภาวะของร่างกายจะเกิดความไม่สมดุลย์ เป็นการขาดสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ เป็นต้น มนุษย์เมื่อขาดอาหารร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีในเม็ดเลือด ทำให้เกิดความหิวและต้องการอาหาร หากไม่ได้รับการตอบสนอง จิตใจจะหงุดหงิด ไม่สบาย ปวดศีรษะ อารมณ์เสียง่าย เมื่อได้รับการตอบสนอง เช่น รับประทานอาหารจนอิ่ม มนุษย์จะเกิดความพอใจ บรรลุความต้องการ แรงขับจะลดลง ทำให้เกิดสภาวะสมดุลในร่างกาย

กระบวนการจูงใจ (Motivation process) เป็นแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม มีขั้นตอนดังนี้

- (1) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need)
- (2) ความตึงเครียด (Tension)
- (3) สิ่งเร้า (Drives)
- (4) การแสวงหาพฤติกรรม (Search behavior)
- (5) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Satisfied need)
- (6) การลดความตึงเครียด (Reduction of tension) (รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541:

ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพราะหากพนักงานหรือบุคลากรได้รับแรงจูงใจจนส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมจะนำความคิดริเริ่ม ความร่วมมือร่วมใจ พัฒนาการการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งจะทำให้ผลในการปฏิบัติงานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน ประกอบกัน ดังที่สตีเยอร์และปอร์เตอร์ (Steer and Porter. 1977:211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

กลุ่มบริษัทชังกิวไทย จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจให้บริการทางด้านโลจิสติกส์ คือ พืชการทางด้านกรมศุลกากรนำเข้าและส่งออก ขนส่งสินค้า โรงพักสินค้า ขยายค่าธรรมเนียม และติดตั้งเครื่องจักร โดยเข้ามาดำเนินการในประเทศไทยในปี 2531 โดยใช้ชื่อว่า บริษัท ชังกิวโลจิสติกส์แอนด์เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นชื่อบริษัท ชังกิวไทย จำกัด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 โดยบริษัทมีนโยบายในการบริหารจัดการ เพื่อดูแลกลุ่มลูกค้าของบริษัท โดยใช้ระบบเครือข่ายของบริษัทกรุ๊ป ซึ่งมีเครือข่ายหรือสาขาดังต่อไปนี้

1. สำนักงานใหญ่ บริษัท ชังกิวไทย จำกัด
2. สาขานวนคร
3. สาขาเวลโกร์
4. สาขามตะนคร เพิ่งเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2545

(ที่มา: ฝ่ายแผนกบุคคลของบริษัทชังกิวไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2549)

ซึ่งในปัจจุบัน บริษัท ชังกิวไทย จำกัด ซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ ได้ดำเนินธุรกิจมาแล้ว 18 ปี มีพนักงานรวมกันทั้งหมดของกลุ่มบริษัทชังกิวไทย จำกัด คือประมาณ 543 คน บริษัทฯ ได้ตระหนักในความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร บริษัทฯ เป็นบริษัทร่วมลงทุนไทยญี่ปุ่นมีนโยบายที่จะเลี้ยงคนไม่ให้เกิดการเปลี่ยนงานแบบสโตร์ญี่ปุ่นคือบริษัทแม่ Sankyu Inc. Japan ดังที่เคยเกิดวิกฤตเรื่องอัตราดอกเบี้ยเมื่อช่วงปี 2540 บริษัทฯ ไม่มีนโยบายปลดคน หรือลดเงินเดือน เพียงแต่มีการงดทำล่วงเวลา หรือช่วงปรับเงินเดือนขึ้นจะได้รับการปรับค่อนข้างน้อย ซึ่งในช่วงนั้นบริษัทฯ ได้รับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างมาก แต่มาในสภาวะการณปัจจุบัน เศรษฐกิจเริ่มฟื้นฟูดขึ้น บริษัทฯ แข่งขันได้มีนโยบายในการชิงตัวพนักงานที่มีความรู้ความสามารถจากบริษัทฯ อื่นโดยไม่ต้องมีการฝึกสอนโดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาล่อใจทำให้พนักงานเกิดการลาออก เพราะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีทางเลือกในการทำงานหรือเลือกงานมากขึ้น หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลสำคัญต่อลูกค้าของบริษัทฯ เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการบริการของบริษัทฯ คือการปฏิบัติดีเป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้า

การไม่ขาดงาน การไม่มีการลาออก เป็นต้น ซึ่งผลเหล่านี้จะทำให้บริษัทมีความแข็งแกร่งเพราะพนักงานมีอายุการทำงานนาน มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีต้นทุนเกิดขึ้นที่เกิดจากการรับพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออก การฝึกอบรม และการลดลงของผลผลิตหรือการบริการที่ปฏิบัติต่อลูกค้า ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลากร ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมาแล้วเบื้องต้น จะเห็นว่าทางบริษัท เชื่อว่าการมีพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานจะส่งผลดีกับองค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษากลุ่มบริษัทชั๊งกิวไทย จำกัด ว่ามีแรงจูงใจใดบ้างที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานและสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้นาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อบริษัท

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ชั๊งกิวไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบริษัทในกลุ่มบริษัทชั๊งกิว จำกัด อันได้แก่บริษัท ชั๊งกิวไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่, สาขานวนคร และ สาขาอมตะ และสาขาเวลโกร์), ในด้านการประเมินผลแบบค่อยเป็นค่อยไป ในด้านความต้องการด้านที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา และความปรารถนา 4 ประการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยนี้เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ชั๊งกิวไทย จำกัด ประกอบด้วย สำนักงานใหญ่ สาขามตะ สาขานวนคร และสาขาเวลโกร์ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนเป็นแนวทางในการเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจ และผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายของบริษัท เพื่อให้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผลการทำงานของพนักงานต่อไป
2. เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท ชั๊งกิวไทย จำกัด ได้ทราบถึงมูลเหตุต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำผลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัท ชั๊งกิวไทย จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกรณีศึกษา กลุ่มบริษัทชังกิวตามทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y , ของ Ouchi ทฤษฎี Z , และของ Thomas ทฤษฎีความปรารถนา 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษา

2.1 ประชากรที่ศึกษา

เป็นพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติในสำนักงานไม่ใช่ภาคปฏิบัติ เนื่องจากกลุ่มบริษัทชังกิว มีพนักงานประจำในบริษัทซึ่งเป็นสายบริการลูกค้าโดยตรง ซึ่งเป็นผู้ควบคุมหรือดูแลติดต่อ ประสานงานกับพนักงานในส่วนต่างๆ ของบริษัทฯ ที่ถูกส่งไปประจำไซตสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวพันกับ งานทางด้านขนส่ง, การติดตั้งเครื่องจักร, โรงพักสินค้าตามสาขา และไปประจำยังโรงงานของลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นงานภาคปฏิบัติที่จะต้องอาศัยพนักงานที่ประจำในสำนักงานเป็นผู้ดูแลและ ประสานงานซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการทำงานและบริการลูกค้าของบริษัทฯ โดยตรง

บริษัทชังกิวไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน	177 คน
สาขานวนครจำนวน	155 คน
สาขามตะจำนวน	53 คน
สาขาเวลโกร์จำนวน	158 คน

เป็นพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรวมจำนวนทั้งสิ้น 543 คน
(ที่มา: ฝ่ายแผนบุคคลของบริษัทชังกิวไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2549)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่ประจำสำนักงานของกลุ่มบริษัทชังกิว คือ บริษัท ชังกิวไทย จำกัด จำนวน 177 คน , สาขานวนคร 155 คน , สาขามตะ 53 คน, สาขาเวลโกร์ 158 คน มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 543 คน โดยการคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane: 1967) ซึ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถาม เพื่อ ป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามหรือ จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบจำนวน 5% รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ดังนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นในแต่ละ

ระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) (อิสรียา สดมณี. 2546 : 49 – 51) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละระดับชั้น โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 19-27 ปี

1.1.2.2 28-36 ปี

1.1.2.3 37-45 ปี

1.1.2.4 46 ปีขึ้นไป

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 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

1.1.4 สถานภาพทางการสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3 หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

1.1.5 รายได้

1.1.5.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

1.1.5.2 10,001 – 20,000 บาท

1.1.5.3 20,001 – 30,000 บาท

1.1.5.4 30,001 – 40,000 บาท

1.1.5.5 ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 พนักงาน

1.1.6.2 หัวหน้างาน

- 1.1.6.3 ผู้บริหาร
- 1.1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - 1.1.7.1 ไม่เกิน 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 ทฤษฎีแรงจูงใจ

- 1.2.1 แรงจูงใจแบบ McGregor
 - 1.2.1.1 ทฤษฎี X
 - 1.2.1.2 ทฤษฎี Y
- 1.2.2 แรงจูงใจแบบค่อยเป็นค่อยไปของ Ouchi
 - 1.2.2.1 ทฤษฎี Z
- 1.2.3 แรงจูงใจแบบตามแนวคิดของ Thomas
 - 1.2.3.1 ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย
 - 1.2.3.2 ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ
 - 1.2.3.3 ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน
 - 1.2.3.4 ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1.1 ความตั้งใจในการทำงาน
- 2.1.2 ความสามัคคีของพนักงาน
- 2.1.3 การขอย้ายและลาออก
- 2.1.4 การขาดงาน/ มาสาย
- 2.1.5 แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. **กลุ่มบริษัท** หมายถึง กลุ่มบริษัท ช้างกิวไทย ประกอบไปด้วย บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ สาขานวนคร , สาขาอมตะ , สาขาเวลโกร์
2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานบริษัท ของกลุ่มบริษัทช้างกิวไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน มีตำแหน่งอยู่ในระดับ **staff (clerk)** และ **workunit** ที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน

3. **หัวหน้างาน** หมายถึง พนักงานบริษัทของกลุ่มบริษัทชังกิวิไทย ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานมีตำแหน่งอยู่ในระดับ **section chief , Assistant chief** และ **chief** ที่ได้รับคำตอบแทนเป็นรายเดือน

4. **ฝ่ายผู้บริหาร** หมายถึง พนักงานบริษัทของกลุ่มบริษัทชังกิวิไทย ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานมีตำแหน่งในระดับ **Assistant Manager, Manager** และ **Assistant General Manager** ที่ได้รับคำตอบแทนเป็นรายเดือน

5. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานโดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น

5.1 **อายุ** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่พนักงานเกิดตามปฏิทินจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5.2 **สถานภาพทางสมรส** หมายถึง สถานภาพทางสมรสจริงตามกฎหมาย

5.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของพนักงาน

5.4 **ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท** หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานกับบริษัทจนถึงปัจจุบันโดยนับเป็นปี

5.5 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งงานของพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น ให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ตามหลักเกณฑ์ของกลุ่มบริษัทชังกิวิไทย จำกัด

6. **พฤติกรรมการปฏิบัติงาน** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

7. **แรงจูงใจ** หมายถึง หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือ แรงผลักดันหรือความต้องการที่ผลักดันให้บุคคลที่มีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ วัตถุประสงค์ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นที่ได้รับจากการทำงานกับบริษัท ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจ 3 ทฤษฎีด้วยกัน

8. **ทฤษฎี X** หมายถึง การจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ โดยจูงใจเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความด้อยกว่าทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเมืองและการควบคุมโดยการลงโทษ

9. **ทฤษฎี Y** หมายถึง การจูงใจด้วยความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการทางด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจคือ ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด

10. **ทฤษฎี Z** หมายถึง การจูงใจด้วยความต้องการได้รับการจ้างงานตลอดชีพ แต่ได้รับการประเมินผลแบบการเลื่อนตำแหน่งค่อยเป็นค่อยไป แบบสไตล์ของญี่ปุ่น

11.พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานโดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย โดยมีทั้งแง่บวกและลบ ซึ่งประกอบด้วย

11.1 ความตั้งใจในการทำงาน

หมายถึงการเต็มใจและมีความรู้สึกแรงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้งานออกมาสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

11.2 ความสามัคคีของพนักงาน

หมายถึงการที่พนักงานร่วมมือร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงาน ไม่ขัดแย้งหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน

11.3 การขอย้ายและลาออก

หมายถึง การสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากพนักงานออกจากงาน หรือขอย้ายด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไป หรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

11.4 การขาดงาน/ มาสาย

หมายถึง การที่พนักงานมาทำงานสาย หรือพนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการทำงานและงานการจัดการ โดยผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานหรือการมาทำงานสายนั้นลดน้อยลง

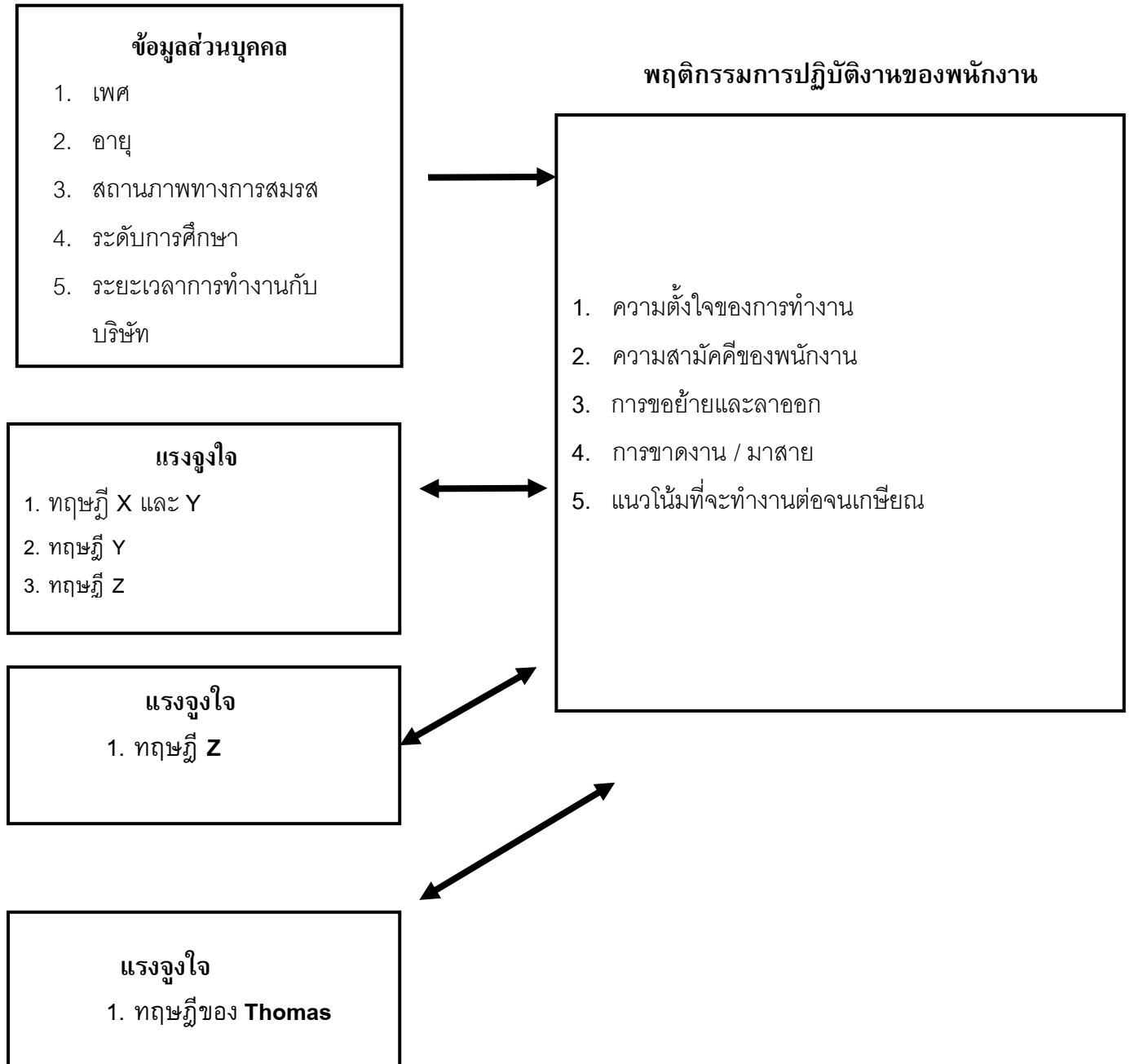
11.5 แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ

หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกทางกระทำที่ทำให้ทราบว่าพนักงานเหล่านั้นมีความรู้สึกยินดีและพึงพอใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรจนครบวาระการทำงาน คือถึงเกษียณ

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรรถนะได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจโดยทฤษฎีต่างๆ ประกอบด้วย ทฤษฎี X, Y ทฤษฎี Z และ ทฤษฎีของ Thomas มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
3. ประวัติกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์มีการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมไว้อย่างหลากหลายทฤษฎีสำหรับด้านสังคมวิทยาเป็นศาสตร์ทางพฤติกรรม ซึ่งจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ และพฤติกรรมของมนุษย์ (บรรพต วีระชัย. 2524 : 15) ส่วนด้านจิตวิทยาสังคมมุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากตัวกระตุ้นทางสังคม (สุนทรี โคมิน. 2522 : 126)

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

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2534 : 583) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) ว่า หมายถึง ปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก สำหรับพฤติกรรมภายในนั้นหมายถึง กิจกรรมหรือปฏิกริยาที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล รวมทั้งความคิด ความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อและค่านิยม ส่วนพฤติกรรมภายนอก หมายถึง ปฏิกริยา หรือการกระทำของบุคคลที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นได้ ทั้งการพูดและการกระทำ กิริยาท่าทางของบุคคล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2534 : 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่าหมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้น เพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิดสันดาน อันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

พฤติกรรมของบุคคลบางประการกำหนดบุคลิกภาพ (Personality) และประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้ พฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปมีผลมาจากปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ มากมาย เช่น ภูมิ

หลังของบุคคล (Biographical characteristics) ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) โดยปัจจัยเหล่านี้ มีผลกระทบต่อผลการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47)

ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมได้ว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์หนึ่งหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย และเป็นไปอย่างใคร่ครวญหรือไม่ใคร่ครวญ โดยมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และปัจจัยตัวอื่น ๆ เป็นตัวก่อให้เกิดออกมา โดยที่บุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ สามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

1.2 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

รุ่งทิพย์ เสลานอก (2543 : 20) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงานด้านการบริการไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการบริการ เป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับลูกค้า โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมในการแสดงออกในด้านการบริการ 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

สเติร์ (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 เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัล ตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการที่สาม นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 มูลฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนนั้น เมื่อบุคคลรวมเข้าเป็นองค์กร จะก่อให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรขึ้นเอง และพฤติกรรมขององค์กรนี้จะแตกต่างกับพฤติกรรมของส่วนบุคคล เพราะพฤติกรรมในองค์กรหรือจะเรียกให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ พฤติกรรมของกลุ่มคน (Group) นั้น เกิดขึ้นใหม่โดยอิทธิพลของบุคคลที่ร่วมงานกันนั่นเอง เช่น เพื่อนฝูง หัวหน้างาน ตลอดจนระเบียบแบบแผน หรือแบบธรรมเนียมขององค์กรนั้น เพราะองค์กรก็คือที่รวมจิตใจของคนหลายคนเข้าด้วยกัน (Collective Mind) อันเป็นการรวมทั้งความคิดและการกระทำซึ่งแตกต่างกันของบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และจะสามารถอธิบายเหตุผลของการเกิดพฤติกรรมของกลุ่มคนได้แจ่มแจ้งขึ้น หากจะยอมรับทราบความจริงข้อหนึ่งทางจิตวิทยามนุษย์ว่า ตัวเองเป็นสัตว์ที่สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ นั่นก็คือแม้จะไม่ถึงพฤติกรรมเดิมส่วนตัว แต่ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับอิทธิพลทางพฤติกรรมของกลุ่มหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นของตนอีกด้วย การที่ผู้บริหารองค์กรจะใช้

ข้อเท็จจริงนี้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยการพยายามที่จะให้อิทธิพลของพฤติกรรมขององค์กรอยู่เหนือพฤติกรรมของบุคคล และให้กลืนพฤติกรรมของบุคคลเสีย นั้น จำต้องศึกษาถึงระยะแห่งอิทธิพล (Range of Influence) ที่ช่วยก่อพฤติกรรมของบุคคลให้ต้องแก้ไขเสียก่อน ว่าสืบเนื่องสะสมมาอย่างไร (หลวงวิเชียร แพทยาคม. 2479 : 123)

มูลฐานที่มีอิทธิพลในการก่อพฤติกรรมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ

1.4.1. มูลฐานพฤติกรรมอันเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง

ซึ่งมูลฐานประเภทนี้จะมาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ บุคลิกลักษณะ (Personality) สัญชาตญาณ (Instincts) และความต้องการ (Needs) หากเขาจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละทางดังกล่าวนี้ ก็จะพบว่าบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมเกิดจากผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะทางร่างกาย (Physical) ลักษณะทางจิตใจ (Mental) อารมณ์ (Emotion) สภาพแวดล้อม (Environments) และความเป็นมาแต่หนหลัง (Background) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเครื่องช่วยอย่างสำคัญในการพิจารณาบุคคลประกอบกับงานที่จะมอบให้ เช่น ร่างกายเป็นเครื่องพิจารณาความตรากตรำของงานที่จะมอบให้ จิตใจเป็นเครื่องพิจารณาถึงความเสี่ยงอันตรายของงาน สภาพแวดล้อมดั้งเดิมของบุคคลนั้น ความเป็นมาแต่หนหลัง เช่น ประสบการณ์หรือการศึกษาก็เป็นเครื่องพิจารณาถึงลักษณะของงานที่ต้องการเขาวินิจฉัยให้พบ เป็นต้น

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

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

2. สภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ชีวิตครอบครัว โรงเรียน ความเชื่อ (Belief and Myth) ตลอดจนวัฒนธรรมที่ตนนับถือ และความเคยชิน สิ่งเหล่านี้เองที่ช่วยบุคลิกให้แก่บุคคล นอกเหนือไปจากที่ได้รับทางสายเลือด ฉะนั้น การจัดการ การจัดหน่วยงาน การวางระเบียบหน่วยงาน ตลอดจนการให้สวัสดิการ และการมอบหมายงาน จึงจำต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งจะเป็นผลให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ร่วมงานให้สนับสนุนจุดประสงค์ขององค์กรได้โดยปราศจากการต่อต้าน (ชูป กาญจนประกร. 2503)

3. ประสบการณ์ (Experience) บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกันแต่หากมีประสบการณ์ต่างกันแล้ว ก็อาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันไปได้ เพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลักษณะร่างกายและจิตใจ ความต่างกันทางประสบการณ์จะมีบทบาทต่ออารมณ์ และที่ท่าของบุคคลด้วย ประสบการณ์ในที่นี้ขอให้พึงเข้าใจว่า หมายรวมถึงการศึกษอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ตลอดจนการประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย

ในการบริหารงานนั้น ประสพการณ์เป็นสิ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คนหรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทางหนึ่ง เพราะบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นไม่ใช่สิ่งตายตัว ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากปัจจัยที่ประกอบเป็นบุคลิกลักษณะนั้นเปลี่ยนแปลงไป

พฤติกรรมอันเกิดจากตัวบุคคลเองนอกจากบุคลิกลักษณะแล้ว ได้แก่ สัญชาติญาณ ที่เป็นเครื่องช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยที่เจ้าตัวจะปฏิบัติไปโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม เช่น สัญชาติญาณแห่งการกลัวตาย หรือไม่กล้าเสี่ยงหรือความอยากรที่จะคงอยู่ต่อไป ซึ่งสัญชาติญาณนี้อาจมาในรูปไม่ยอมรับผิดชอบเพราะกลัวพลาด ไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพราะเกรงว่าตัวเองจะไม่เหมาะกับรูปแบบใหม่นั้น อย่างไรก็ตาม สัญชาติญาณที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรก็มี เช่น เกรงว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งไม่ยึดเพราะความรู้น้อยหรือไม่ทันสมัย จึงพยายามศึกษาเล่าเรียนอยู่เสมอ

ประการสุดท้ายก็คือ ความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ อันจะแยกเป็นประเด็นใหญ่ได้สองประเด็น คือ

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

2. ความต้องการที่รับรู้มา (Learned Needs) หรือความต้องการทางใจ ซึ่งได้แก่การที่มนุษย์ประเมินค่าภาวะการณ์อันหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่า ภาวะการณ์นั้น ๆ จะเกี่ยวพันกับความเป็นอยู่ของตนแค่ไหน เช่น ความมั่นคงและปลอดภัย (Security) ความยอมรับให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Approval) และการที่สังคมจะรับรู้ในความเป็นไปของตน (Recognition) ความต้องการอันนี้ก็คือความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน (The need for communal life) ซึ่งสืบเนื่องมาจากสัญชาติญาณของการอยู่เป็นฝูง (Herd instinct) นั้นเอง (Adler. 1949 : 26 -27) การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อนก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ดังนั้น มนุษย์จึงพยายามประพฤติตามสังคมที่ตนสังกัด (Folkway) เพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ยอมรับระเบียบแบบแผนและจรรยาบรรณของสังคม มนุษย์ยังมีความโน้มเอียงที่สำคัญอีกสองประการ (Adler. 1949 : 103) ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้สึกที่ว่าเข้ากับสังคมได้ และความรู้สึกอยู่เสมอว่าตนเองบัดนี้ไต่ยืนอยู่ ณ ที่ใด และจะก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานได้เพียงใด การที่คนยอมทำงานหนักตรากตรำ ก็เพื่อต้องการให้บรรลุผลสำเร็จที่ตนตั้งไว้ และพร้อมกันนั้นก็อยากให้คนอื่นรับทราบผลสำเร็จนั้นด้วย ฉะนั้น การที่บุคคลจะทำความดีอันใดอันหนึ่ง ถ้าไม่ได้รับการรับรอง หรือรับรู้จากสังคม บุคคลนั้นก็มักจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง เช่น กลายเป็นคนเฉื่อยชาต้องงาน ไม่สนใจใยดีและไม่อยากที่จะทำดีต่อไป

นักบริหารพึงระลึกว่า ความต้องการของมนุษย์นี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานเพราะเมื่อมนุษย์มีความต้องการ ความต้องการอันนั้นก็จะเป็นรูปเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโดยจิตสำนึกหรือไม่ก็ตาม

1.4.2 มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลของกลุ่มภายนอกองค์กร

ในส่วนนี้จะพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้น กลุ่มหรือสมาคมใดก็ตามที่ไม่ใช่องค์กรที่บุคคลทำงานอยู่จะถือว่าเป็นกลุ่มภายนอกองค์กรทั้งสิ้น ในที่นี้จึงจำกัดเฉพาะอิทธิพลของกลุ่มภายนอกที่มีต่อบุคคลภายหลังที่บุคคลนั้นได้เข้าร่วมงานในองค์กรแล้วเท่านั้น การที่บุคคลไปเข้าร่วมสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับองค์กรหรือสังคมอื่นใดนอกไปจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์กรหรือสังคมนั้นก็ย่อมมีอิทธิพลภายในตัวของมันเองที่จะช่วยฟอर्मรูปพฤติกรรมให้แก่สมาชิกไม่มากนักน้อย พฤติกรรมนี้อาจกระทบกระเทือนถึงพฤติกรรมอันเป็นแบบฉบับขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ด้วยก็ได้ และก็เป็นที่ไปในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง อันเป็นทางนำไปสู่ผลดีและผลเสียขององค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่

1.4.3 มูลฐานพฤติกรรมจากอิทธิพลขององค์กรที่บุคคลทำงานอยู่

ตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันแล้ว โดยการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่ง ในอันที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และให้ยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่จะได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ เอง

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนั้นคนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาวน์ปัญญาพอ 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. ความสนใจและความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

5. อายุ เพศและวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

6. การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

7. ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่าง จึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลสิ่งเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

1.5.2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่ทำงานสวยงาม มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

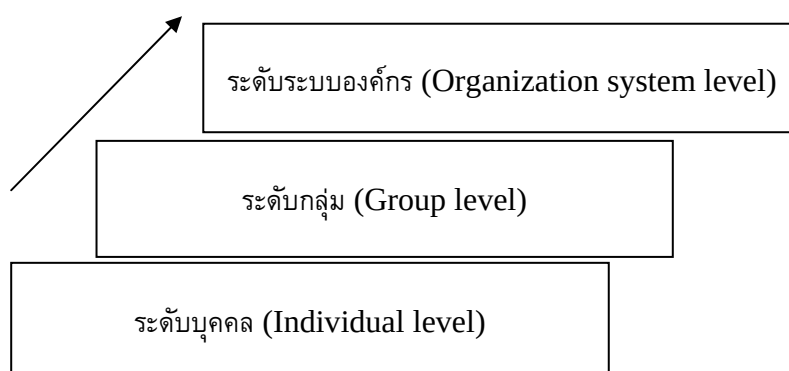
- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาว่างานนั้นมีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด
- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจการทำงาน

- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลา และโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

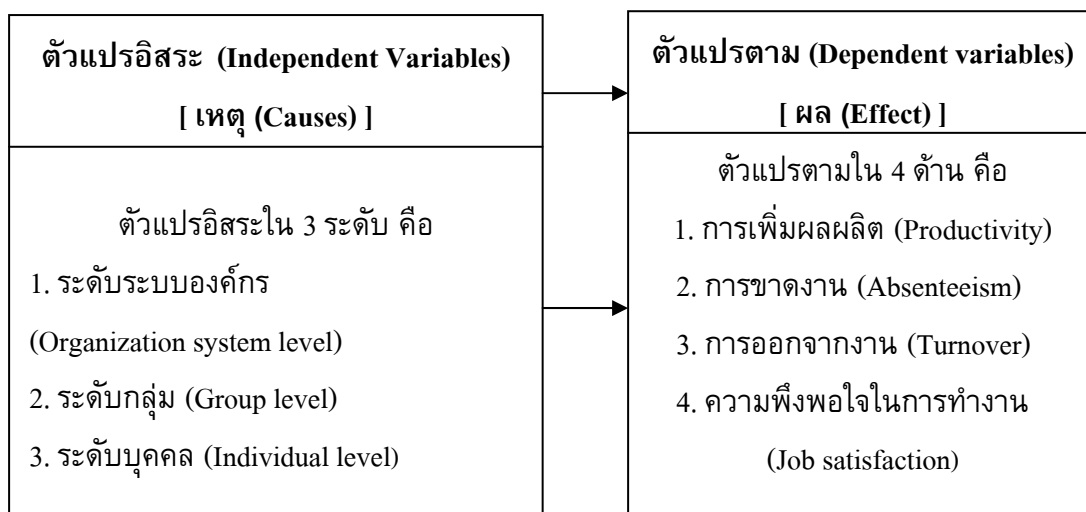
1.6 โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model)

การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual level) เป็นระดับกลุ่ม (Group level) เป็นระดับองค์การ (Organization system level) ตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับ จะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กรดังภาพประกอบ 1



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

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 23)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทักษะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน 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 ตัวแปรกลุ่ม (Group level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่ม ซึ่งจะแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน ดังนั้น การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรในระดับระบบองค์กร (Organization system level variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีตและพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์การจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก

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

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

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) คือ การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าการลี้ภัยในการรายงาน การทำงานและงานจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) คือ เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) คือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด ทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วน 2 ถึงส่วนที่ 5 โดย ศึกษาจากแผนผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานภายในบริษัทชังคิวไทย โดยเน้น 5 หัวข้อหลัก

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. การเพิ่มผลผลิต -----> | 1. ความตั้งใจในการทำงาน |
| | 2. ความสามัคคีของพนักงาน |
| 2. การขาดงาน ----- > | 4. การขาดงานมาสาย |
| 3. การออกจากงาน ----- > | 3. การขอย้ายและลาออก |
| 4. ความพึงพอใจของงาน ----- > | 5. แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ |

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มีได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตนด้วยใจรักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้มีขึ้นในตัวบุคคลขององค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคคลในที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 63)

2.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน

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

การจูงใจ (มัลลิกา ต้นสอน. 2544 : 194-203) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motive) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่พบบ่อยเห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย 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 และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน 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 และทำการประยุกต์ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของพนักงานอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องการตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานแสดง

พฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ ด้วยการสร้างให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะพยายามแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม (Behavior) ทุกอย่างให้ได้มาซึ่งเป้าหมายสูงสุด (Goal)

2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะว่าผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่พวกเขาต้องการ การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสน เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล การจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลคือ ความสามารถของบุคคล และความเข้าใจว่าพฤติกรรมอะไรที่จำเป็นต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะเรียกว่า “การรับรู้ทางบทบาท” ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามกับผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมการดังต่อไปนี้

ผลการปฏิบัติงาน = f (การจูงใจ ความสามารถ การรับรู้ทางบทบาท)

หากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งมีปัญหาเกิดขึ้น ผลการปฏิบัติงานจะต่ำ ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่มีปัญหาก็คงตาม เช่น พนักงานคนหนึ่งที่มีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง (แรงจูงใจสูงมาก) เขายังรู้ว่าจะทำงานให้ได้ดีอย่างไรอีกด้วย (การรับรู้ทางบทบาทเป็นอย่างดี) แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากว่าเขาขาดความสามารถแล้ว (ความสามารถมีน้อย) เขาจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี ถึงแม้ว่าเขาจะมีความตั้งใจก็ตาม

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

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร และแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ช่วยทำให้การควบคุมการดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนแลจูงใจให้สมาชิกองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่หัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์กรคือบุคคลร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน (จุดมุ่งหมายขององค์กรและของบุคคลผู้ร่วมงานตรงกัน) และมีความขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งในประเด็นที่ยกมานี้เราจะพบว่าขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรม ทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

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

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs [E]) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต 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 เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

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

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

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

2.3.1 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 หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

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

หลังจาก McGregor's ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว พบว่า คนที่มีระดับการศึกษา และมาตรฐานการครองชีพสูง จะมีโอกาสที่จะหางานใหม่ได้มากขึ้น ดังนั้นการได้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้อนัก 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 และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถโดยตั้งอยู่กับความพอใจของพนักงานด้วย

วิธีบริหารตามแนวคิดนี้จึงถือว่าการรวมบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน (The integration of individual and organizational goals) มีการจัดสภาพการบริหารและวิธีปฏิบัติต่อบุคคลให้เขาประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของเขาอย่างดีที่สุด โดยให้เขาควบคุมตนเองให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่ง Drucker เรียกการบริหารแบบนี้ว่า Management by Objectives (MBO) ซึ่งตรงข้ามกับการ Management by control แต่อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์กร จะกล่าวเป้าหมายตัวว่าทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y จะดีกว่ากันนั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์การ เช่น ลักษณะองค์การบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ขนาดขององค์การ 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 ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิด ทางด้านตัวแปรอิสระ และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

2.3.2 ทฤษฎี Z (http://www.pcru.ac.th/~intanin/elearn/EJUDKAN/orm_08.html)

ในการเรียบเรียงทฤษฎี Z นี้ผู้เรียบเรียงได้สรุปความจากหนังสือ Theory Z : How American Business Can Meet The Japanese Challenge ซึ่งเขียนโดย William G.Ouchi (Ouchi 1981) William G.Ouchi เป็นศาสตราจารย์สอนอยู่ University of California at Los Angeles (UCLA) ทฤษฎี Z เป็นทฤษฎีทางการบริหารธุรกิจที่เกิดขึ้นจากผลกระทบระหว่างระบบการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่นกับระบบการบริหารธุรกิจแบบอเมริกา

ทฤษฎี Z เป็นชื่อที่ William G.Ouchi ใช้เรียกการบริหารธุรกิจระบบหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีเก่าสองทฤษฎี ที่ Douglas McGregor ได้ตั้งขึ้นหลายปีแล้ว คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพราะเมื่อทฤษฎี X และทฤษฎี Y แล้ว ทฤษฎีต่อมาก็ควรจะเป็นทฤษฎี Z

ความเป็นมาของทฤษฎี Z

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง มีเหตุการณ์ที่สำคัญในด้านธุรกิจประเภทหนึ่งเกิดขึ้น เหตุการณ์นั้นคือ ผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นได้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี และเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงมาก แต่ขณะเดียวกันผลผลิตทางอุตสาหกรรมของอเมริกาก็เพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำมาก และต่ำว่าอัตราผลผลิตของประเทศต่าง ๆ ในยุโรป

นักธุรกิจอเมริกาได้ตระหนักในความจริงเรื่องนี้ จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้แก้ไขสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของธุรกิจต่าง ๆ ในอเมริกานั้นเอง

William G.Ouchi ได้รับการสนับสนุนทางการเงินให้ทำการศึกษาในเรื่องนี้จากสถาบันที่มีชื่อว่า National Commission On Productivity การศึกษาของเขาแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาโครงสร้างของระบบการบริหารแบบญี่ปุ่นและโครงสร้างของระบบการบริหารแบบอเมริกา แล้วนำเอาโครงสร้างของระบบทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเพื่อค้นหาข้อแตกต่างระหว่าง 2 ระบบนี้ เพื่อจะได้ทราบว่า ในระบบอเมริกานั้นยังขาดลักษณะอะไรบ้างจึงจะทำให้ประสิทธิภาพเท่าเทียมหรือเหมือนกับระบบญี่ปุ่น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการศึกษาริษัที่สำคัญ ๆ ในอเมริกาเพื่อค้นหาว่าเราจะนำสิ่งที่เรารู้ อะไรบ้างจากระบบญี่ปุ่นมาใช้ได้แล้วกำหนดแนวทางหรือวิธีบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

.....ผลของการศึกษา

หลังจาก Ouchi ได้ทำการศึกษาระบบทั้งสองโดยทำการศึกษาบริษัทในลักษณะต่าง ๆ 4 ลักษณะ คือ

- 1) บริษัทของอเมริกันที่ดำเนินการในประเทศอเมริกา
- 2) บริษัทของอเมริกันที่ดำเนินกิจการในประเทศญี่ปุ่น
- 3) บริษัทของญี่ปุ่นที่ดำเนินการในประเทศญี่ปุ่น
- 4) บริษัทของญี่ปุ่นที่ดำเนินกิจการในประเทศอเมริกา

Ouchi ได้พบว่าโครงสร้างบริษัททั้ง 4 ลักษณะนี้ไม่แตกต่างกัน มีเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน หรือจะว่าเหมือนกันเลยได้ ทั้งบริษัทของญี่ปุ่นในประเทศอเมริกาและบริษัทของอเมริกาในประเทศญี่ปุ่น จะไม่ค่อยตั้งผู้บริหารระดับสูงเป็นคนในชาติตนเลยเพราะฉะนั้นในเรื่องโครงสร้างของบริษัทไม่ให้ประโยชน์อะไรแก่โอชิเลย

หลังจากโอชิศึกษาโครงสร้างของระบบทั้งสองแล้ว และจะไม่ค่อยจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง เขาได้หันมาศึกษาวิธีการบริหารงานของบริษัทต่าง ๆ ที่บริหารงานในระบบของอเมริกาและบริหารงานในระบบของญี่ปุ่น จากการศึกษาวิธีการบริหารของญี่ปุ่นและอเมริกานี้ เขาได้พบว่าทั้งสองระบบมีลักษณะที่แตกต่างกันดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระบบญี่ปุ่น (Type J)

1. ระยะเวลาการจ้างงาน

มีการจ้างงานตลอดชีวิต หรือเมื่อครบอายุ 55 ปี ถ้าถูกให้ออกจากงานก่อนหน้านี้อาจหางานยากมาก ในระบบของญี่ปุ่นจะออกจากการงานเมื่อมีความผิดทางอาญา และออกจากการงานไปแล้วหางานยากมาก จะหางานได้ต้องเป็นบริษัทระดับรองลงไป ระดับเดียวกันเขาจะไม่รับเข้าทำงาน แต่ถ้าออกจากการงานเมื่อครบเกษียณอายุจะได้รับบำเหน็จเป็นจำนวนมาก ถึง 60 หรือ 70 เท่าของเงินเดือนครั้งสุดท้าย สำหรับพวกผู้หญิงเป็นพนักงานชั่วคราวได้

2. การประเมินและเลื่อนตำแหน่ง

ในระยะเวลา 10 ปี จึงจะมีการประเมินผลการทำงานและเลื่อนตำแหน่ง

3. ลักษณะงานอาชีพ

ไม่มีการส่งเสริมให้มีความรู้พิเศษในด้านใดด้านหนึ่ง จะต้องเรียนรู้ทุก ๆ ด้านเพื่อให้ได้ภาพทั้งหมดของกิจการนั้น

4. การตัดสินใจ

การตัดสินใจในเรื่องงานต่าง ๆ ของบริษัท จะต้องกระทำโดยพนักงานทั้งหมดในบริษัท คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของบริษัทเท่าเทียมกัน โดยการพิจารณาจากความเห็นส่วนมากของพนักงานในบริษัท

5. การประเมินประสิทธิภาพของงาน

การประเมินผลจากการประเมินผลผลิตของบริษัททั้งหมด ไม่ประเมินเป็นรายบุคคลการให้รางวัลก็ต้องยึดส่วนรวมเป็นหลัก

6. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

ในระบบของญี่ปุ่นนี้พนักงาน ครอบครัวของเขา และนายจ้าง จะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี การรับพนักงานเข้าทำงานจะเป็นพิธีที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความยินดีที่มาร่วมกัน ทำงานเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่อีกครอบครัวหนึ่ง

7. ความรับผิดชอบ

รับผิดชอบร่วมกันทั้งหมดในบริษัทหรือในหน่วยงาน

2.3.3 การสนใจตามแนวคิดของ Thomas

การสนใจตามแนวคิดของ W.I Thomas (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2541 : 127) หรือที่เรียกว่าความปรารถนา 4 ประการของ Thomas (Thomas's Four wishes) ดังนี้

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and safety wishes) หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้งใดๆ ทั้งสิ้น และได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัวและทรัพย์สิน จึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ (Esteem wishes) โดยปรกติแล้วมนุษย์มักมีความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียนคนอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการตำหนิติเตียน เป็นการทำลายความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ดังนั้นควรยกย่องสรรเสริญเขาให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ โดยการแสดงการด้วยคำพูดที่ไพเราะ หรืออาการยิ้มแย้มก็พอ หรือแสดงการยกย่องให้เกียรติ จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องยกย่องด้วยสุจริตใจและจริงใจ

3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน (Belonging and love wishes) ตามปรกติคนเรานั้นต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรักความสนใจเห็นอกเห็นใจ ยกย่องนับถือ ยอมรับความเป็นมิตร สนับสนุนร่วมมือแนะนำช่วยเหลือ ให้ความอบอุ่นและปลอดภัย เพราะเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้ว ก็สามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างง่ายดายและสบาย ความสำเร็จความพอใจในงานก็เกิดขึ้น และขวัญในการทำงานก็สูง

4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆ (Cognitive wishes) ตามธรรมชาติคนเรามีแรงขับเคลื่อนให้อยากรู้อยากเห็น อยากค้นคว้า อยากสำรวจ อยากเล่น อยากลอง อยากแก้ปัญหา อยากเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ความอยากเหล่านี้จึงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมาแปลกแตกต่างกันอยู่เรื่อยไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมสามารถใช้แรงขับเคลื่อนจากความปรารถนาข้อนี้เป็นเครื่องส่งเสริมการทำงานของผู้ร่วมงานให้ได้ผลดี เช่นเปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการอบรมฝึกฝนความรู้แปลกและใหม่ นอกจากนั้นควรจะช่วยเหลือทางสนับสนุนให้ได้ก้าวหน้าไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบใหม่และสูงขึ้นบ้างพอสมควรแก่โอกาสและความสามารถเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป

3. ประวัติของกลุ่มบริษัท ชังกิวไทย จำกัด

ความเป็นมาของกลุ่มบริษัท ชังกิวไทย จำกัด

ประวัติความเป็นมา

กลุ่มบริษัท ชังกิวไทย จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจบริการทางด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร ซึ่งได้เริ่มก่อตั้งจากบริษัท ชังกิวโลจิสติกส์แอนด์เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นสำนักใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2531 และได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น บริษัท ชังกิวไทย จำกัด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546 เป็นบริษัทข้ามชาติไทย-ญี่ปุ่น คือมีบริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น คือ บริษัท Sanky Inc. และปัจจุบันบริษัท ชังกิวไทย จำกัด ได้ดำเนินธุรกิจมาแล้ว 18 ปีเกี่ยวข้องกับงานบริการทางด้านขนส่งภายในประเทศ ตัวแทนออกของทางด้านศุลกากรทั้งการนำเข้าและการส่งออกทั้งทางเรือ รถไฟ อากาศ และทางรถ ขยายค่าระวางเรือและอากาศไปต่างประเทศและจากต่างประเทศ บริการรับฝากสินค้าในโรงพักสินค้า การติดตั้งเครื่องจักร ฯลฯ ในระบบโลจิสติกส์แบบครบวงจร ด้วยมาตรฐานในการให้บริการของกลุ่มบริษัทชังกิวไทย ที่ได้รับมาตรฐาน ISO 9002 ทำให้ลูกค้าทั้งในและต่างประเทศมีความเชื่อมั่นในการบริการที่มีมาตรฐานและสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้ตามที่ต้องการ ตามสโลแกนที่ว่า “ ความพึงพอใจของลูกค้าคือเป้าหมาย” ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ยึดนโยบายในการให้บริการลูกค้าในรูปแบบกลุ่มบริษัท ซึ่งอาจให้บริการตามพื้นที่ที่บริษัทตั้งอยู่ใกล้บริษัทหรือโรงงานของลูกค้าเพื่อความสะดวกในการติดต่อหรือให้บริการ

หรือให้บริการเป็นเครือข่ายเพื่อให้บรรลุประสงค์ตามความต้องการของลูกค้าคือ สะดวก รวดเร็ว และทันใจ และกลุ่มบริษัท ที่ทำธุรกิจโดยแบบเครือข่ายอยู่ภายใต้กลุ่มดังนี้

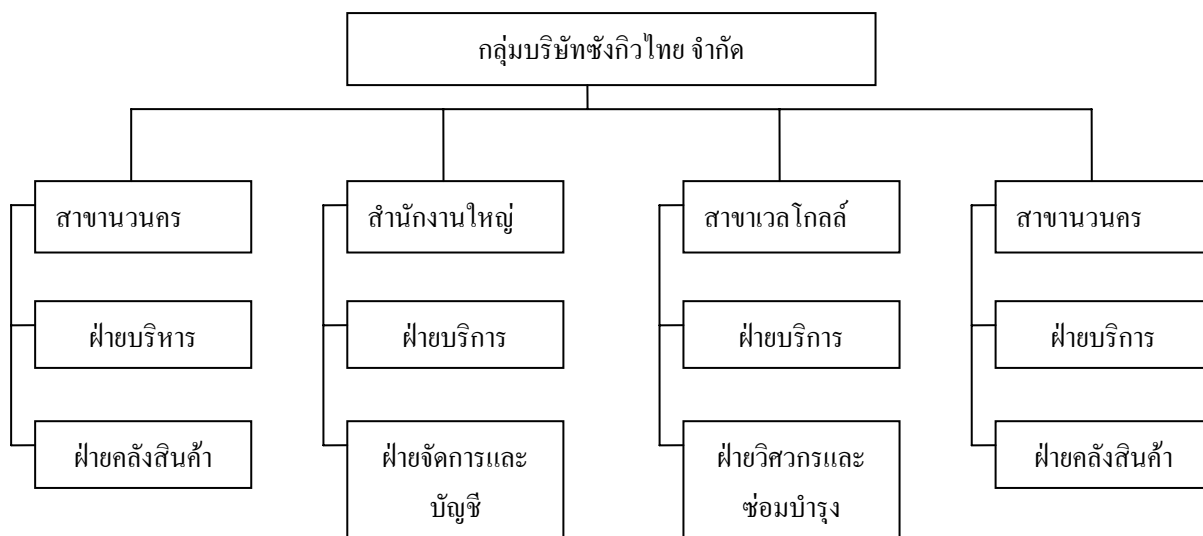
1.1 บริษัท ชงกิวไทย จำกัด เป็นสำนักงานใหญ่ ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ถนนสุขุมวิท ให้บริการเต็มรูปแบบครบวงจร รวมถึงบริการงานทางด้าน Project ซึ่งมีการขนส่งสินค้าประเภท Heavy cargo เช่นโรงงานปิโตรเคมี โรงกลั่นน้ำมัน

1.2 สาขามตะ เป็นสาขาที่บริการทางด้านโรงพักสินค้าในขณะนี้ของลูกค้าพื้นที่อมตะนครและมีโครงการที่จะให้บริการเต็มรูปแบบเหมือนที่สำนักงานใหญ่ในปีหน้า

1.3 สาขานวนคร เป็นสาขาที่บริการทางด้านโลจิสติกส์แบบเต็มรูปแบบ และมีบริการด้านโรงพักสินค้า ซึ่งสาขานี้บริการสำหรับลูกค้าในแถบนวนคร อัญญา และสถานที่ใกล้เคียงเพื่อความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของบริษัทฯ

1.4 สาขาเวลโกร์ เป็นสาขาที่ทำรายได้ให้บริษัทค่อนข้างมาก เพราะหน้าที่หลักคือการติดตั้งเครื่องจักรให้ลูกค้ากลุ่มบริษัทญี่ปุ่นด้วยกันเป็นหลักโดยกลุ่มบริษัท ชงกิวไทย จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 32 ล้านบาท และมีผู้ถือหุ้นในปัจจุบันดังต่อไปนี้

บริษัท Sankyu Inc.	38%
บริษัท NYK Transport Services (Thailand) จำกัด	15%
Dr. Chaijudh & Thai Individuals	10%
บริษัท Thai MC จำกัด	10%
บริษัท Tomen Enterprise (Thailand) จำกัด	10%
บริษัท Mitsiam International จำกัด	10%
บริษัท Sankyu Holdings (Thailand) จำกัด	7%



ภาพประกอบ 5 กลุ่มบริษัทชั่งกิวไทย จำกัด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่ามีผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้สนับสนุนการศึกษารึ้นนี้ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่ผ่านมาดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สุรศักดิ์ หลายพัฒน์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษารูปได้ว่า จากการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ พวกที่มีความตั้งใจและยอมรับเห็นพ้องต่อการปฏิบัติ เป็นพวกที่ไม่มีปัญหาใด ๆ หรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในทางที่จะไม่สำเร็จ ส่วนพวกที่เหลือที่ไม่เต็มใจปฏิบัติ ไม่เห็นด้วย และได้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ลดทอนเป้าหมาย เปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เปลี่ยนวิธีการ เลื่อนให้ช้าไป หรือพวกฝักชีโรยหน้า สุดท้ายทนไม่ได้ก็ลาออกจากราชการไปเลย

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับที่มีปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับได้ พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี สติปัญญาดี ประสบการณ์ทาง

สังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตต่ำ สติปัญญาต่ำ ประสบการณ์ทางสังคมต่ำ ส่วนตัวแปรพฤติกรรมการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์กันทางบวก จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่สำคัญแก่พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงาน หน่วยงานและผลประโยชน์โดยรวมของของประเทศไทยทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

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

วิภาวี ลีเมเนตร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน บริษัท เนวาร์ตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับทัศนคติในการทำงานในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ณัฐยา จิตราพิเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย บริษัท เอ็มบีพีเลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยใช้วัดขวัญทั้ง 10 ด้านมีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า และด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีผลต่อขวัญในภาคปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย กรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้นำหลักทฤษฎีพฤติกรรมการทำงานของ Steers มาใช้เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่เห็นว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรนั่นเอง ส่วน ทฤษฎีการจูงใจ ของ Thomas ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎี Z ของ Ouchi มาใช้เป็นแนวทางกำหนดปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และนำตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้น มาเป็นแนวทางประกอบการสร้างเครื่องมือในแบบสอบถามของการวิจัยนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาดังถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช้างไทย จำกัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด ประกอบด้วยพนักงานฝ่ายสำนักงานใหญ่ 177 คน พนักงานสาขานวนคร 155 คน พนักงานสาขาเวลโกรล์ 158 คน และสาขามตะ 53 คน รวมทั้งสิ้น 543 คน (จากรายงานจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2549) ซึ่งแบ่งเป็น ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายคลังสินค้า และฝ่ายวิศวกร

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างจากจำนวนพนักงานจากกลุ่มบริษัทช้างไทย จำกัด จากฝ่ายสำนักงานใหญ่ สาขานวนคร สาขาเวลโกรล์ และอมตะ จำนวน 543 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580581) ซึ่งเป็นสูตรในการคำนวณหาจำนวนประชากร จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่าในสูตรจะได้
$$n = \frac{543}{1 + 543 (0.05)^2}$$

$$n = 230.33 \approx 230 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง 230 คน และทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 12 คน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายบริการที่ทำงานกลุ่มบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ดังนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละส่วนงาน โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงานดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามส่วนงาน

	จำนวนพนักงาน (คน)		
	จำนวนประชากร	สัดส่วน (%)	ขนาดตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่			
ฝ่ายบริการ	100	18.42	45
ฝ่ายจัดการและบัญชี	77	14.18	34
รวมสำนักงานใหญ่	177		79
สาขานวนคร			
ฝ่ายบริการ	80	14.73	36
ฝ่ายคลังสินค้า	75	13.81	33
รวมสาขานวนคร	155		69
สาขาเวลโกรล์			
ฝ่ายบริการ	11	2.03	5
ฝ่ายวิศวกรและซ่อมบำรุง	147	27.07	66
รวมสาขาเวลโกรล์	158		71
สาขามตะ			
ฝ่ายบริการ	18	3.31	8
ฝ่ายคลังสินค้า	35	6.45	15
รวมสาขามตะ	53		23
รวมพนักงานทั้งสิ้น	543	100.00	242

3. ในการเก็บข้อมูลของแต่ละส่วนงานตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้นั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 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) ซึ่งกำหนดช่วงอายุ คำนวณ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) ดังนี้

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

ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 19 ปี และ 54 ปี เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานในกลุ่มบริษัท (จากรายงานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2549) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}\text{ช่วงอายุ} &= \frac{54 - 19}{4} \\ &= 8.75 \text{ ปี} \approx 9 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตาราง 2 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	
19 – 27 ปี	28 - 36 ปี
37 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

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

4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

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

5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้จำนวน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) ดังนี้

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

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริษัท ช้างกิวไทย จำกัด ได้ระบุว่ารายได้ 5,984 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูลเนื่องจากเป็นรายได้ของค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน และรายได้ 60,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลบุคลากร โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{60,000 - 5,984}{5} \\ &= 10,803 \text{ บาท} \quad \text{ประมาณ } 10,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 3 ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

ช่วงรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน	
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท
20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท
สูงกว่า 40,000 บาท	

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งใช้ข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริษัท ชิงกิวไทย จำกัด ดังนี้

- 6.1 พนักงาน
- 6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน
- 6.3 พนักงานระดับบริหาร

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

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

เนื่องจาก กลุ่มบริษัท ชิงกิวไทย จำกัด ได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2531 ดังนั้น ระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงานสูงสุดถึงปัจจุบันอยู่ที่ 17 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วง ระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{17 - 0}{4} \\ &= 4 \text{ ปี} \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรข้างต้นสามารถแสดงช่วง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 4 ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

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

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ Thomas ซึ่งคำถามจะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยการแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับที่มีความปรารถนาอยู่ในแต่ละด้านดังนี้คือ 1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงและปลอดภัย 2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ 3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน 4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับน้อยมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (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 5 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ (Thomas)

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับการจูงใจ Thomas
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยมาก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นในด้านการจูงใจในการทำงาน เช่น ความขยันในการทำงานของท่านเมื่อเทียบกับคนอื่น

ขยันน้อยกว่า : : : : : : ขยันมากกว่า

5 4 3 2 1

เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี X อย่างมาก
- 4 คะแนน หมายถึง ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี X
- 3 คะแนน หมายถึง ลักษณะการจูงใจแบบเป็นกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
- 1 คะแนน หมายถึง ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y อย่างมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (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 6 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของระดับการจูงใจ X, Y

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับการจูงใจ X, Y
4.21 – 5.00	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี X อย่างมาก
3.41 – 4.20	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี X
2.61 – 3.40	ลักษณะการจูงใจแบบเป็นกลาง
1.81 – 2.60	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
1.00 – 1.80	ลักษณะการจูงใจตรงกับทฤษฎี Y อย่างมาก

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ Z เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นในด้านการจูงใจในการทำงาน เช่น ระบบการว่าจ้างจนถึงเกษียณของบริษัท

ไม่พอใจ :..... : : : :: พอใจ
5 4 3 2 1

เกณฑ์การให้คะแนน

- | | | | |
|---|-------|---------|---------------------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | ลักษณะการจูงใจไม่ดีเป็นอย่างมาก |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | ลักษณะการจูงใจไม่ดี |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | ลักษณะการจูงใจปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | ลักษณะการจูงใจดี |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | ลักษณะการจูงใจดีเป็นอย่างมาก |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ (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 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของปัจจัยจิตใจ Z

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับการจิตใจ Z
4.21 – 5.00	มีลักษณะการจิตใจไม่ดีเป็นอย่างมาก
3.41 – 4.20	มีลักษณะการจิตใจไม่ดี
2.61 – 3.40	มีลักษณะการจิตใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีลักษณะการจิตใจดี
1.00 – 1.80	มีลักษณะการจิตใจดีเป็นอย่างมาก

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 8 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการความตั้งใจในการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการขอย้ายและลาออก ด้านการขาดงาน / มาสาย การออกจากงาน และแนวโน้มการทำงานต่อจนเกษียณ โดยจะต้องให้คะแนนกับสิ่งที่ตนกำลังวัดอยู่ตามคะแนนที่กำหนดให้ โดยแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด/ต่ำสุด ตัวอย่างเช่น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการปฏิบัติงานในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

น้อยกว่า : : : : : : มากกว่า

5 4 3 2 1

เกณฑ์การให้คะแนน

- | | | | |
|---|-------|---------|-----------------------------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | พฤติกรรมการทำงานไม่ดีเป็นอย่างมาก |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | พฤติกรรมการทำงานไม่ดี |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | พฤติกรรมการทำงานปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | พฤติกรรมการทำงานดี |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | พฤติกรรมการทำงานดีเป็นอย่างมาก |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (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 ค่าเฉลี่ยที่วัดได้ของพฤติกรรมการทำงาน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	พฤติกรรมการทำงาน
4.21 – 5.00	ไม่ดีเป็นอย่างมาก
3.41 – 4.20	ไม่ดี
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ดี
1.00 – 1.80	ดีเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่าระดับการการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุด และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุดจะเป็นตัวเลข 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 40 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 วานิชย์บัญชา. 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	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	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

- ปัจจัยจุดใจ Thomas	จำนวน 9 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = .6246
- ปัจจัยจุดใจ X, Y	จำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = .9139
- ปัจจัยจุดใจ Z	จำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = .6024
- พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	จำนวน 8 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น = .7016

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด จำนวน 242 ตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของกลุ่มบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้

(Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบัค (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)

$$\text{ค่าร้อยละ (pc)} = \left(f_x / n \right) \times 100$$

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 เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ของลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2523 : 83) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในกรณีที่ประชากรตัวอย่างมีจำนวนต่ำกว่า 30 คน ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องเพศ

กรณีที่ค่าความแปรปรวนมีค่าไม่เท่ากัน ($S_1 \neq S_2$)

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

กรณีที่ค่าความแปรปรวนมีค่าเท่ากัน ($S_1 = S_2 = S_p$)

$$t = S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}$$

โดยที่	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
	$\bar{x}_1 - \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1^2 + S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (n_1+n_2-2)

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	ค่าจำนวนกลุ่มที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	nl	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
	df _B	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df _w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจทฤษฎีของ Thomas , X, Y และ Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด

การวิเคราะห์ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 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) ตัวอย่างเช่นหาก

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 วงศ์รัตน์. 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

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างไทย จำกัด” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภคลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือ ยอมรับสมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ Thomas เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ Z เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสรายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจโดยทฤษฎีต่างๆ ประกอบด้วย ทฤษฎี X, Y ทฤษฎี Z และ ทฤษฎีของ Thomas มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้ คือ

ตาราง 9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงาน บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	94	38.84
1.2 หญิง	148	61.16
รวม	242	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 19 - 27 ปี	52	21.49
2.2 28 - 36 ปี	124	51.24
2.3 37 - 45 ปี	54	22.31
2.4 46 ปี ขึ้นไป	12	4.96
รวม	242	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น	7	2.89
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	32	13.22
3.3 ปวส. หรืออนุปริญญาตรี	39	16.12
3.4 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	164	67.77
รวม	242	100.00
4. สถานภาพการสมรส		
4.1 โสด	148	61.16
4.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน	76	31.40
4.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	18	7.44
รวม	242	100.00
5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	72	29.75
5.2 10,001 - 20,000 บาท	106	43.80
5.3 20,001 - 30,000 บาท	40	16.53
5.4 30,001 - 40,000 บาท	11	4.55
5.5 ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป	13	5.37
รวม	242	100.00

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
6.1 พนักงาน (Staff, work unit)	146	60.33
6.2 หัวหน้างาน (section, Assistant, chief)	78	32.23
6.3 ผู้บริหาร (Assistant, Manager, Assistant general Manager)	18	7.44
รวม	242	100.00
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร		
7.1 ไม่เกิน 4 ปี	125	51.65
7.2 5 - 8 ปี	43	17.77
7.3 9 - 12 ปี	47	19.42
7.4 มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	27	11.16
รวม	242	100.00

จากตารางที่ 9 วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ตามตัวแปรได้ดังนี้ คือ

ด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 เพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16

ด้านอายุ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 28 - 36 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 37 - 45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 ,มีอายุ 19 - 27 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 67.77 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.12 ,มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 และมี

ระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการสมรส แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.44 ตามลำดับ

ด้านรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ,พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.53 และพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน (Staff, work unit) จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.33 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (section, Assistant, chief) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร (Assistant, Manager, Assistant general Manager) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.44 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกิน 4 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 9 - 12 ปี จำนวน 47คน คิดเป็นร้อยละ 19.42 ,พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 5 - 8 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ Thomas เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพวกเขา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีปัจจัยด้านการจูงใจของ Thomas สามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลแสดงจำนวน ,ค่าร้อยละ และข้อมูลทางด้านของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้ คือ

ตาราง 10 ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของทฤษฎีปัจจัยด้านการจูงใจของ Thomas ของพนักงาน บริษัท ชิงกิวไทย จำกัด

ระดับแรงจูงใจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
<u>ปรารภความมั่นคงและปลอดภัย</u>					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	1	5	2.83	1.02	ปานกลาง
2. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	5	3.45	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	1	5	3.18	0.76	ปานกลาง
ความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวม	1	5	3.15	0.89	ปานกลาง
<u>ปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง</u>					
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน	2	5	3.54	0.66	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อท่าน	1	5	3.55	0.79	มาก
ความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและการตอบสนองโดยรวม	1	5	3.55	0.75	มาก
<u>ปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน</u>					
6. ท่านมักได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	2	5	3.82	0.64	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมักเห็นด้วยกับข้อเสนอ	2	5	3.64	0.64	มาก
ความปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อนโดยรวม	2	5	3.73	0.64	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ระดับแรงจูงใจ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
<u>ปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆ</u>					
8. ท่านมักได้งานที่ท้าทายความสามารถ	1	5	3.46	0.78	มาก
9. ท่านมักมีส่วนร่วมในหัวข้ออบรมใหม่ๆ ของบริษัท	1	5	3.31	0.86	ปานกลาง
ความปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆโดยรวม	1	5	3.39	0.83	ปานกลาง

จากตาราง 10 การวิเคราะห์เรื่องของทฤษฎีปัจจัยด้านการจูงใจของ Thomas ของพนักงาน บริษัท ชังคิวไทย จำกัด สามารถที่จะอธิบายจำแนกออกตามพฤติกรรมได้ดังนี้ คือ

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ชังคิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 คือ มีระดับการจูงใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.83 คือ มีระดับการจูงใจปานกลาง, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.45 คือ มีระดับการจูงใจมาก และด้านการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.18 คือ มีระดับการจูงใจปานกลาง

ปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง ปลอดภัย แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ชังคิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง ปลอดภัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 คือ มีระดับการจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับผลงานภายในหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.54 คือ มีระดับการจูงใจมากและด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.55 คือ มีระดับการจูงใจมาก

ปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ชังคิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 คือ มีระดับการจูงใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.82 คือ มีระดับการจูงใจมาก และด้านเพื่อนร่วมงานเห็นด้วยกับข้อเสนอพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.64 คือมีระดับการจูงใจมาก

ปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆ แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่นั้นมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 มีระดับการพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.46 คือ มีระดับการพอใจมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการอบรมหัวข้อใหม่ๆของ บริษัท พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.31 คือ มีระดับการพอใจปานกลาง

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบ แบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจจากทฤษฎี X,Y สามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลแสดงจำนวน ,ค่าร้อยละ และข้อมูลทางด้านของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้ คือ

ตาราง 11 ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของปัจจัยด้านการจูงใจจากทฤษฎี X,Y ของพนักงาน บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
10. ด้านความขยันในการทำงาน (ขยันน้อยกว่า.....มากกว่า)	1	5	2.60	0.96	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
11. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (น้อยกว่า.....มากกว่า)	1	5	2.63	1.02	การจูงใจแบบเป็นกลาง
12. ด้านความกระตือรือร้นในการ ทำงาน (กระตือรือร้นน้อย...มากกว่า)	1	5	2.56	1.02	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
13. ด้านความเป็นผู้นำ (ชอบเป็นผู้ตาม.....ชอบเป็นผู้นำ)	1	5	2.54	0.98	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
14. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ชอบคิดเรื่องเดิม...ชอบคิด สร้างสรรค์)	1	5	2.41	1.00	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
15. ด้านลักษณะในการทำงาน (ชอบทำสิ่งเดิม.....ชอบทำสิ่งใหม่)	1	5	2.33	1.02	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y
แรงจูงใจโดยทฤษฎี XY โดยรวม	1	5	2.51	1.00	การจูงใจตรงกับทฤษฎี Y

จากตาราง 11 การวิเคราะห์เรื่องของการจงใจจากทฤษฎี X,Y ของพนักงาน บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด โดยรวมตรงกับทฤษฎี Y โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อสามารถที่จะอธิบายจำแนกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความขยันในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความขยันในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.60 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีความขยันในการทำงานมากกว่าคนอื่น ซึ่งมีลักษณะของการจงใจในการทำงานตรงกับทฤษฎี Y

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.54 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีความรับผิดชอบในการทำงานเท่าเทียมกับคนอื่น ซึ่งมีลักษณะของการจงใจแบบเป็นกลาง

ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.56 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าคนอื่น ซึ่งมีลักษณะของการจงใจตรงกับทฤษฎี Y

ด้านความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความเป็นผู้นำ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.54 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีความเป็นผู้นำมากกว่าคนอื่น ซึ่งมีลักษณะของการจงใจในการทำงานตรงกับทฤษฎี Y

ด้านความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.41 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าคนอื่น ซึ่งมีการจงใจในการทำงานตรงกับทฤษฎี Y

ด้านลักษณะในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช้างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านลักษณะในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.33 คือ มีทัศนคติว่าตนเองมีลักษณะในการทำงานชอบทำสิ่งใหม่ๆ มากกว่าคนอื่น ซึ่งมีการจงใจในการทำงานตรงกับทฤษฎี Y

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต Z เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจจากทฤษฎี Z สามารถแยกออกได้เป็น
2 ส่วน คือ ข้อมูลแสดงจำนวน ,ค่าร้อยละ และข้อมูลทางด้านของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้ คือ

ตาราง 12 ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของปัจจัยด้านการจูงใจจากทฤษฎี Z ของพนักงาน
บริษัท ช่างกวีไทย จำกัด

รายการ	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
16. ด้านระบบการจ้างงาน (ไม่พอใจ.....พอใจ)	1	5	2.36	1.32	ดี
17. ด้านการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง (ขาดความยุติธรรม...ยุติธรรม)	1	5	3.02	1.20	ปานกลาง
18. ด้านความรู้ลักษณะของงาน (เฉพาะด้าน.....หลายด้าน)	1	5	2.55	1.11	ดี
19. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และพนักงาน (น้อย.....มาก)	1	5	2.99	1.17	ปานกลาง
20. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ขาดความมั่นคง.....มั่นคง)	1	5	2.64	1.17	ปานกลาง
21. ด้านความรับผิดชอบ (โดยบุคคลคนเดียว...ร่วมกัน)	1	5	2.71	1.17	ปานกลาง
การจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม	1	5	2.73	1.21	ปานกลาง

จากตาราง 12 การวิเคราะห์เรื่องของปัจจัยด้านการจูงใจจากทฤษฎี Z ของพนักงาน
บริษัท ช่างกวีไทย จำกัด โดยภาพรวมมีลักษณะการจูงใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 เมื่อ
วิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถที่จะอธิบายจำแนกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านระบบการจ้างงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกวีไทย
จำกัด เมื่อพิจารณาด้านระบบการจ้างงานพนักงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.36 คือ เรื่องของนโยบายการ
ไม่ปลดพนักงานออกก่อนการเกษียณ มีลักษณะของการจูงใจดี

ด้านการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 คือ เรื่องของความยุติธรรมในการประเมินการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานซึ่งมีลักษณะการจูงใจปานกลาง

ด้านความรู้ลักษณะของงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความรู้ลักษณะของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.55 คือ การปฏิบัติงานในบริษัทหรือหน่วยงานทำให้มีความรู้มีความรู้ในหลายด้าน ซึ่งมีลักษณะของการจูงใจดี

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.99 คือ ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งมีลักษณะการจูงใจปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.99 คือ มีทัศนคติไม่แน่ใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะของการจูงใจแบบเป็นกลาง

ด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.71 คือ เรื่องของความรับผิดชอบในการทำงานว่าเป็นของบุคคลคนเดียว หรือร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะของการจูงใจปานกลาง

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลแสดงจำนวน ,ค่าร้อยละ และข้อมูลทางด้านของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้ คือ

ตาราง 13 ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละ ของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด

รายการ	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
<u>ความตั้งใจในการทำงาน</u>					
1. ความตั้งใจในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1	5	2.35	0.94	ดี
<u>ความสามัคคีของพนักงาน</u>					
2. การแก้ไขปัญหา	1	5	2.78	1.32	ปานกลาง
3. ความสามัคคีในองค์กร	1	5	2.99	1.29	ปานกลาง
ด้านความสามัคคีของพนักงานโดยรวม	1	5	2.89	1.31	ปานกลาง
<u>การขอย้ายและลาออก</u>					
4. การขอย้ายแผนกไปอยู่แผนกอื่น	1	5	2.47	1.21	ดี
5. แนวโน้มการลาออก	1	5	2.73	1.33	ปานกลาง
ด้านการขอย้ายและลาออก	1	5	2.60	1.26	ดี
<u>การขาดงาน / มาสาย</u>					
6. มาทำงานสายเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1	5	2.33	1.21	ดี
7. ท่านมักลาป่วยเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	1	5	2.29	1.27	ดี
ด้านการขาดงาน / มาสาย	1	5	2.31	1.24	ดี
<u>แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ</u>					
8. ท่านจะทำงานต่อจนถึงเกษียณ	1	5	3.02	1.25	ปานกลาง

จากตาราง 13 การวิเคราะห์เรื่องของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด สามารถที่จะอธิบายจำแนกออกตามพฤติกรรมได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความตั้งใจในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.35 คือ มีทัศนคติว่ามีความตั้งใจในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นมากกว่า ซึ่งมีพฤติกรรมการทำงานดี

ด้านความสามัคคีของพนักงาน แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านความสามัคคีของพนักงานโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.89 คือ มีพฤติกรรมการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแก้ไขปัญหา พบว่ามีค่าเฉลี่ย 2.78 คือมีพฤติกรรมการทำงานปานกลาง และด้านความสามัคคีในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.99 คือ มีพฤติกรรมการทำงานปานกลาง

ด้านการขอย้ายและลาออก แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านการขอย้ายและลาออกโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.47 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการขอย้ายและลาออกโดยรวม ด้านการขอย้ายไปทำงานในแผนกอื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.47 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี และด้านแนวโน้มในการลาออก พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.73 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี

ด้านการขาดงาน / มาสาย แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านการขาดงาน / มาสายโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.31 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมาทำงานสาย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.33 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี และด้านการลาป่วย พบว่า มีค่าเฉลี่ย 2.29 คือ มีพฤติกรรมการทำงานดี

ด้านแนวโน้มในการทำงานต่อจนเกษียณ แสดงให้เห็นได้ว่า ตัวแทนพนักงานของ บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เมื่อพิจารณาด้านแนวโน้มในการทำงานต่อจนเกษียณ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 3.02 คือ มีพฤติกรรมการทำงานปานกลาง

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ Independent Simple T-Test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Quality of Means				
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	p
ความตั้งใจในการทำงาน	ชาย	2.49	1.013	1.83	240	0.069
	หญิง	2.26	0.883			
ความสามัคคีของพนักงาน	ชาย	2.85	1.350	-0.312	161.745	0.755
	หญิง	2.90	1.039			
การปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน	ชาย	2.43	1.142	-0.198*	169.847	0.049
	หญิง	2.71	0.937			
การขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ชาย	2.35	1.222	0.467	171.802	0.641
	หญิง	2.28	1.017			
การขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ชาย	3.07	1.346	0.491	240	0.624
	หญิง	2.99	1.102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.755 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.641 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 14 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านเพศ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.624 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่

แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวน
ทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบ
สมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.202	3	1.401	1.596	.191
	ภายในกลุ่ม	208.942	238	.878		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.832	3	.611	.445	.721
	ภายในกลุ่ม	326.561	238	1.372		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.401	3	.800	.755	.521
	ภายในกลุ่ม	252.368	238	1.060		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.753	3	4.251	3.632*	.014
	ภายในกลุ่ม	278.562	238	1.170		
	รวม	291.315	241			
ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.562	3	1.854	1.185	.316
	ภายในกลุ่ม	372.289	238	1.564		
	รวม	377.851	241			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.721 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 17

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุต่างๆมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	19 – 27 ปี	28 – 36 ปี	37 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
19 – 27 ปี	2.43	-	-0.1585 (0.376)	0.3586 (0.089)	-0.734* (0.035)
28 – 36 ปี	2.27	-	-	-0.2001 (0.258)	-0.8925* (0.007)
37 – 45 ปี	2.07	-	-	-	-1.0926* (0.002)
46 ปีขึ้นไป	3.17	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 16 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.376 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.089 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 19 – 27 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปโดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.734

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

5. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 28 – 36 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.8925

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 37 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป เท่ากับ 1.0926

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านอายุ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.316 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.247	3	1.082	1.227	.300
	ภายในกลุ่ม	209.897	238	.882		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.194	3	7.731	6.029*	.001
	ภายในกลุ่ม	305.200	238	1.282		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.790	3	2.263	2.172	.092
	ภายในกลุ่ม	247.980	238	1.042		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.571	3	.190	.156	.926
	ภายในกลุ่ม	290.744	238	1.222		
	รวม	291.315	241			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน การขาดงาน และการมา สาย ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.322	3	1.107	.704	.551
	ภายในกลุ่ม	374.529	238	1.574		
	รวม	377.851	241			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.300 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 19

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มระดับการศึกษาต่างๆ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	ปวส. หรือ อนุปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี หรือสูง กว่า
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาตอนต้น	3.00	-	0.9063 (0.056)	-0.0769 (0.869)	0.0152 (0.972)
มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือ ปวช.	2.09	-	-	-0.9832* (0.000)	-0.8910* (0.007)
ปวส. หรือ อนุปริญญา	3.08	-	-	-	0.0922 (0.648)
ปริญญาตรี หรือสูง กว่า	2.98	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า sig. เท่ากับ 0.648 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปวส. หรือ อนุปริญญาตรี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.092 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.926 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 17 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.189	2	4.095	4.775	.009
	ภายในกลุ่ม	204.955	239	.858		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.613	2	9.806	7.590	.001
	ภายในกลุ่ม	308.781	239	1.292		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.419	2	3.210	3.089	.057
	ภายในกลุ่ม	248.350	239	1.039		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.109	.896
	ภายในกลุ่ม	291.048	239	1.218		
	รวม	291.315	241			
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.492	2	2.246	1.438	.239
	ภายในกลุ่ม	373.359	239	1.562		
	รวม	377.851	241			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 19 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส / อยู่ด้วยกัน	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
โสด	2.24	-	-0.38* (0.004)	0.13 (0.568)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	2.62	-	-	0.51* (0.038)
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	2.11	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 20 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีค่า sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด มีผลต่างของค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน เท่ากับ 0.38

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีค่า sig. เท่ากับ 0.568 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีค่า sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ เท่ากับ 0.51

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 19 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 22

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มสถานภาพสมรสต่างๆ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส / อยู่ด้วยกัน	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
โสด	2.99	-	0.092 (0.567)	1.104* (0.000)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	2.90	-	-	1.012* (0.001)
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	1.89	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 21 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีค่า sig. เท่ากับ 0.567 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส โสด มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ เท่ากับ 1.104

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีค่า sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส / อยู่ด้วยกัน มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ เท่ากับ 1.012

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 19 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 19 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.926 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 19 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรส กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.690 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จำแนกตามรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.395	4	1.599	1.833	.123
	ภายในกลุ่ม	206.750	237	.872		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.719	4	.930	.679	.607
	ภายในกลุ่ม	324.674	237	1.370		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.836	4	1.459	1.389	.238
	ภายในกลุ่ม	248.934	237	1.050		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.109	.896
	ภายในกลุ่ม	291.048	239	1.218		
	รวม	291.315	241			

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
การขาดงาน และการมาสาย	ภายในกลุ่ม	283.586	237	1.197		
ของพนักงาน	รวม	291.315	241			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.607 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.238 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.171 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.843	2	3.421	3.964*	.020
	ภายในกลุ่ม	206.302	239	.863		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.274	2	6.637	5.034*	.007
	ภายในกลุ่ม	315.120	239	1.318		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.732	2	2.866	2.750	.066
	ภายในกลุ่ม	249.038	239	1.042		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.555	2	3.278	2.751	.066
	ภายในกลุ่ม	284.760	239	1.191		
	รวม	291.315	241			
พฤติกรรมการทำงานด้าน การขาดงาน และการมา สาย ของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.492	2	2.246	1.438	.239
	ภายในกลุ่ม	373.359	239	1.562		
	รวม	377.851	241			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 25

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
พนักงาน	2.49	-	0.36* (0.006)	0.26 (0.256)
หัวหน้างาน	2.13	-	-	0.09 (0.699)
ผู้บริหาร	2.22	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 24 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับ

พนักงาน มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน เท่ากับ 0.36

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.256 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร มีค่า sig. เท่ากับ 0.699 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน กับ ตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 27

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	พนักงาน	หัวหน้างาน	ผู้บริหาร
พนักงาน	3.07	-	0.5044* (0.002)	0.3185 (0.268)
หัวหน้างาน	2.56	-	-	-0.1859 (0.536)
ผู้บริหาร	2.75	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 25 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน เท่ากับ 0.5044

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับพนักงาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับผู้บริหาร มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.536 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นหัวหน้างาน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

เนื่องจากสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way of Variance : One Way Anova) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	F-Prob.
ด้านความตั้งใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.445	3	2.482	2.872*	.037
	ภายในกลุ่ม	205.699	238	.864		
	รวม	213.145	241			
ด้านความสามัคคีของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	.429	.312	.817
	ภายในกลุ่ม	327.106	238	1.374		
	รวม	328.394	241			
ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.893	3	4.298	4.229	.056
	ภายในกลุ่ม	241.876	238	1.016		
	รวม	254.770	241			
ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.810	3	.937	.773	.510
	ภายในกลุ่ม	288.505	238	1.212		
	รวม	291.315	241			
พฤติกรรมการทำงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.233	3	.411	.260	.854
	ภายในกลุ่ม	376.618	238	1.582		
	รวม	377.851	241			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรกับ พฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้ทำการวิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับดังตารางที่ 28

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานกับ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 4 ปี	5 – 8 ปี	9 – 12 ปี	มากกว่า 12 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 4 ปี	2.45	-	0.08 (0.645)	0.45* (.005)	-0.03 (0.845)
5 – 8 ปี	2.37	-	-	0.37 (0.059)	-0.11 (0.632)
9 – 12 ปี	2.00	-	-	-	-0.48* (0.033)
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	2.48	-	-	-	-

ผลการวิเคราะห์ตาราง 27 โดยการทดสอบแบบ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี เท่ากับ 0.45

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.845 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีค่า sig. เท่ากับ 0.059 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.632 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีค่า sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 – 12 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.48

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.817 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.510 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.854 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจโดยทฤษฎีต่าง ๆ ประกอบด้วย ทฤษฎีของ Thomas ทฤษฎี X, Y และทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยสามารถแบ่งแยกออกได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>				
1. ค่าตอบแทน	0.029	0.650	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ความมั่นคงในการทำงาน	-0.109	0.091	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. การประเมินผลอย่างยุติธรรม	-0.038	0.560	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.041	0.530	ไม่มีความสัมพันธ์	-
<u>ด้านการยอมรับนับถือและการตอบสนอง</u>				
4. การยอมรับในผลงาน	-0.313**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
5. การให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา	-0.273**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.347**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการตอบสนองจากเพื่อน</u>				
6. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	-0.017	0.787	ไม่มีความสัมพันธ์	-
7. ความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	-0.143*	0.026	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.098	0.128	ไม่มีความสัมพันธ์	-
<u>ด้านปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ</u>				
8. การได้ทำงานที่ท้าทาย	-0.255**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
9. การมีส่วนร่วมในการอบรม	-0.029	0.651	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.164*	0.011	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้านแรงจูงใจโดย THOMAS	-.226**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Thomas กับพฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านค่าตอบแทน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .650 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .091 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .560 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการยอมรับในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.313 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีการยอมรับในการทำงาน ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงานลดน้อยลง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.273 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงานลดน้อยลง

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .787 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านลักษณะการทำงาน

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.143 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงานลดน้อยลง

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการได้รับงานที่ท้าทายกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.255

แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับงานที่ทำหาย ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงานลดน้อยลง

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .651 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.266 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน และสามารถอธิบายแยกตามรายด้านรวมได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.530 ซึ่ง มากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) คือ ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.347 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.128 ซึ่ง มากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ด้านการตอบสนองจากเพื่อน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความปรารถนาประสบการณ์สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ -.164 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>				
1. ค่าตอบแทน	-0.180**	0.005	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
2. ความมั่นคงในการทำงาน	-0.298**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
3. การประเมินผลอย่าง ยุติธรรม	-0.164*	0.011	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.264**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ด้านการยอมรับนับถือและการ</u>				
<u>ตอบสนอง</u>				
4. การยอมรับในผลงาน	-0.152*	0.018	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
5. การให้ความสำคัญจาก ผู้บังคับบัญชา	-0.234**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.235**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการตอบสนองจากเพื่อน</u>				
6. ความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน	-0.200**	0.002	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
7. ความเห็นด้วยใน ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	-0.319**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.317**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านปรารถนาประสบการณ์</u>				
<u>ใหม่ๆ</u>				
8. การได้รับงานที่ท้าทาย	-0.208**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
9. การมีส่วนร่วมในการอบรม	-0.288**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.298**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้านแรงจูงใจโดย THOMAS	-.425**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Thomas กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสามัคคีของพนักงาน จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านค่าตอบแทน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.180 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.298 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.164 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการยอมรับในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานและ

การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.152 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.234 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.200 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.319 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไป

ในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ทำหาย

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการได้รับงานที่ทำหายกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.208 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับงานที่ทำหายเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.208 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการมีส่วนร่วมในการอบรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านความสามัคคีของพนักงาน ลดน้อยลง

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.425 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน และสามารถอธิบายแยกตามรายด้านรวมได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.264 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.235 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.317 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความปรารถนาประสบการณ์สิ่งใหม่ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ (r) เท่ากับ -.298 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออก			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>				
1. ค่าตอบแทน	-0.207**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
2. ความมั่นคงในการทำงาน	-0.268**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
3. การประเมินผลอย่างยุติธรรม	-0.258**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.302**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการยอมรับนับถือและการตอบสนอง</u>				
4. การยอมรับในผลงาน	-0.286**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
5. การให้ความสำคัญจาก ผู้บังคับบัญชา	-0.316**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.360**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการตอบสนองจากเพื่อน</u>				
6. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	-0.169**	0.008	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
7. ความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงาน	-0.087	0.179	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.157*	0.015	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ</u>				
8. การได้รับงานที่ท้าทาย	-0.017	0.790	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. การมีส่วนร่วมในการอบรม	-0.047	0.459	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.040	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านแรงจูงใจโดย THOMAS	-.345**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Thomas กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านค่าตอบแทน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.207 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.268 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.258 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อมีพนักงานมีการประเมินผลอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการยอมรับในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.286 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีการยอมรับในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.316 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.169 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ลดน้อยลง

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .179

ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ทำหาย

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการได้รับงานที่ทำหายกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .790 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.345 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน และสามารถอธิบายแยกตามรายด้านรวมได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.302 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.360 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า หมายถึง ด้านความความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.157 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.539 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความปรารถนาประสบการณ์สิ่งใหม่ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>				
1. ค่าตอบแทน	-0.062	0.340	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ความมั่นคงในการทำงาน	-0.151*	0.019	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
3. การประเมินผลอย่างยุติธรรม	-0.048*	0.461	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.040	0.539	ไม่มีความสัมพันธ์	-
<u>ด้านการยอมรับนับถือและการตอบสนอง</u>				
4. การยอมรับในผลงาน	-0.184**	0.004	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
5. การให้ความสำคัญจาก ผู้บังคับบัญชา	-0.215**	0.001	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.239**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการตอบสนองจากเพื่อน</u>				
6. ความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน	-0.024	0.714	ไม่มีความสัมพันธ์	-
7. ความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะ จากเพื่อนร่วมงาน	-0.129*	0.044	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.065	0.317	ไม่มีความสัมพันธ์	-
<u>ด้านปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ</u>				
8. การได้ร่วมงานที่ทำหาย	-0.274**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
9. การมีส่วนร่วมในการอบรม	-0.180**	0.005	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.269**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้านแรงจูงใจโดย THOMAS	-.257**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Thomas กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานจำแนกเป็น รายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านค่าตอบแทน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .340 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.151 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .461 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการยอมรับในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

-0.184 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีการยอมรับในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.215 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .714 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.129 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ทำหาย

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการได้รับงานที่ทำหายกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.274 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับงานที่ทำหายเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.180 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการอบรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ลดน้อยลง

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.257 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน และสามารถอธิบายแยกตามรายด้านรวมได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.100 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน

ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.239 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.317 ซึ่งมากกว่า.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า หมายถึง ด้านความความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงานและมาสายของพนักงาน

ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.257 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>				
1. ค่าตอบแทน	-0.153*	0.017	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
2. ความมั่นคงในการทำงาน	-0.301**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ตรงข้ามกัน
3. การประเมินผลอย่างยุติธรรม	-0.219*	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
รวมด้าน	-0.273**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการยอมรับนับถือและการตอบสนอง</u>				
4. การยอมรับในผลงาน	-0.233**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
5. การให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา	-0.122	0.057	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.205**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน</u>				
6. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	-0.210**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
7. ความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	-0.056	0.385	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.163*	0.011	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ตรงข้ามกัน
<u>ด้านปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ</u>				
8. การได้รับงานที่ท้าทาย	-0.026	0.684	ไม่มีความสัมพันธ์	-
9. การมีส่วนร่วมในการอบรม	-0.104	0.108	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้าน	-0.050	0.441	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวมด้านแรงจูงใจโดยTHOMAS	-0.284**	0.000	สัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Thomas กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านค่าตอบแทน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานและการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.153 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ลดน้อยลง

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.301 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ลดน้อยลง

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการประเมินผลอย่างยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.219 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการประเมินผลอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ลดน้อยลง

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการยอมรับในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานและการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.233 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ลดน้อยลง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.210 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ลดน้อยลง

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .385 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการได้รับงานที่ท้าทายกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .684 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .108 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.284 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และสามารถอธิบายแยกตามรายด้านรวมได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.273 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ด้านความปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.205 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า หมายถึง ด้านความปรารถนาการตอบสนองจากเพื่อน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.163 แสดงว่ามีความความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางตรงข้ามกัน

ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.441 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ความขยันในการทำงาน	0.564**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.565**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความกระตือรือร้น	0.569**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความเป็นผู้นำ	0.483**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ทักษะด้านความคิด	0.535**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. ลักษณะของการทำงาน	0.498**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยรวม	0.631**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ตามทฤษฎี XY				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี XY กับพฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1.ความขยันในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่น คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความ ขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .564 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความขยันในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความ ตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .565 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .569 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเป็นผู้นำ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .483 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ทักษะด้านความคิด

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความคิด กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการคิด มีความสัมพันธ์กับ

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .535 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีทักษะทางด้านความคิดเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ลักษณะการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านลักษณะการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านลักษณะการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .498 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะการทำงานชอบทำสิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .631 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ XY มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.7 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ความขยันในการทำงาน	0.235**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.179**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ความกระตือรือร้น	0.307**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความเป็นผู้นำ	0.205**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ทักษะด้านความคิด	0.108	0.093	ไม่มีความสัมพันธ์	-
6. ลักษณะของการทำงาน	0.190**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดย ทฤษฎี XY	0.240**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี XY กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .235แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความขยันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .179 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .307 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเป็นผู้นำ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .205 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ทักษะด้านความคิด

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความคิด กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .093 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

6. ลักษณะการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านลักษณะการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .190 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะในการทำงานชอบทำสิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .240 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ XY มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.8 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออก			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความขยันในการทำงาน	0.322**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.297**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ความกระตือรือร้น	0.320**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความเป็นผู้นำ	0.385**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ทักษะด้านความคิด	0.318**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. ลักษณะของการทำงาน	0.336**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดย ทฤษฎี XY	0.388**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี XY กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงานจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัย

ทางด้านความขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .322 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความขยันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .297 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .320 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเป็นผู้นำ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .385 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมี

ความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ทักษะด้านความคิด

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความคิด กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .318 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีทักษะด้านความคิดเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ลักษณะการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านลักษณะการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .336 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะในการทำงานชอบทำสิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .388 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ XY มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.9 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ความขยันในการทำงาน	0.214**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.258**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ความกระตือรือร้น	0.219**	0.001	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ความเป็นผู้นำ	0.281**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ทักษะด้านความคิด	0.261**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
6. ลักษณะของการทำงาน	0.294**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี XY	0.299**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี XY กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .214 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความขยันในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .258 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .219 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเป็นผู้นำ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .281 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความเป็นผู้นำเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ทักษะด้านความคิด

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความคิด กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .261 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีทักษะด้านความคิดเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ลักษณะการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านลักษณะการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .294 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะในการทำงานชอบทำสิ่งใหม่เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .299 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ XY มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.10 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ความขยันในการทำงาน	0.095	0.141	ไม่มีความสัมพันธ์	-
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน	0.024	0.716	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. ความกระตือรือร้น	0.145*	0.024	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ความเป็นผู้นำ	0.020	0.763	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. ทักษะด้านความคิด	0.005	0.938	ไม่มีความสัมพันธ์	-
6. ลักษณะของการทำงาน	0.003	0.959	ไม่มีความสัมพันธ์	-
1. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี XY	0.057	0.376	ไม่มีความสัมพันธ์	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี XY กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .141 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความขยันในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .716 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .024 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .145 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความเป็นผู้นำ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความเป็นผู้นำ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .763 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความเป็นผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

5. ทักษะด้านความคิด

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความคิด กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .938 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความคิด ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

6. ลักษณะการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านลักษณะการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .959 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้าน

ความคิด ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของ พนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 .376 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 2.11 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ	0.444**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง	0.147*	0.022	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
3. ความรู้ของลักษณะงาน	0.418**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน	0.278**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ความมั่นคงในการทำงาน	0.257**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
6. ความรับผิดชอบ	0.078	0.227	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	0.381**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Z กับพฤติกรรมด้านความตั้งใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านระบบการจ้างงานจนเกษียณ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระบบการจ้างงานจนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .444 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายในการจ้างงานจนเกษียณเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .022 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .147 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความรู้ของลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรู้ของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .418 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ในลักษณะงานหลายด้านเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .278 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความมั่นคงใน

การทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านลักษณะการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .227 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .381 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ Z มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.12 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ	0.319**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง	0.464**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความรู้ของลักษณะงาน	0.331**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน	0.244**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ความมั่นคงในการทำงาน	0.378**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. ความรับผิดชอบ	0.460**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	0.589**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Z กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านระบบการจ้างงานจนเกษียณ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระบบการจ้างงานจนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .319 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายในการจ้างงานจนเกษียณเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .464 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความรู้ของลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรู้ของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .331 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ในลักษณะงานหลายด้านเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .244 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความมั่นคงใน

การทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านการรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .460 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .589 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ Z มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.13 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออก			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ	0.430**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง	0.394**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความรู้ของลักษณะงาน	0.378**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน	0.318**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
5. ความมั่นคงในการทำงาน	0.384**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. ความรับผิดชอบ	0.251**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	0.500**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Z กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านระบบการจ้างงานจนเกษียณ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ระบบการจ้างงานจนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .430 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายในการจ้างงานจนเกษียณเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .394 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มอย่าง ยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความรู้ของลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรู้ของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .378 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ในลักษณะงานหลายด้านเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .318 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .384 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .251 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .500 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ Z มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.14 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน			
	Pearson	Sig	ระดับความ	ทิศทาง
	Correlation	(2-tailed)	สัมพันธ์	
1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ	0.293**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
2. ระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง	0.041	0.521	ไม่มีความสัมพันธ์	-
3. ความรู้ของลักษณะงาน	0.382**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน	-0.030	0.639	ไม่มีความสัมพันธ์	-
5. ความมั่นคงในการทำงาน	0.168**	0.009	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
6. ความรับผิดชอบ	0.291**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	0.251**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Z กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านระบบการจ้างงานจนเกษียณ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระบบการจ้างงานจนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .293 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายในการจ้างงานจนเกษียณเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .521 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

3. ความรู้ของลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่น คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านด้าน ความรู้ของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมา สายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .382 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ในลักษณะงานหลายด้านเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .639 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

5. ความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .168 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .291 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และ

การมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .251 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ Z มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2.15 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

H_1 : แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ	พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน			
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ	0.450**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
2. ระบบการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง	0.370**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
3. ความรู้ของลักษณะงาน	0.247**	0.000	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน	0.167**	0.009	สัมพันธ์ระดับต่ำ	ทางเดียวกัน
5. ความมั่นคงในการทำงาน	0.315**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
6. ความรับผิดชอบ	0.417**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน
ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z	0.497**	0.000	สัมพันธ์ระดับปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่าการทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจตามทฤษฎี Z กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านระบบการจ้างงานจนเกษียณ กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระบบการจ้างงานจนเกษียณ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .450 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายในการจ้างงานจนเกษียณเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .370 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปาน กลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อบริษัทมีนโยบายการประเมิน และการเลื่อน ตำแหน่งเพิ่มอย่างยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

3. ความรู้ของลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัย ทางด้านความรู้ของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้ในลักษณะงานหลายด้านเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .167 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

5. ความมั่นคงในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความมั่นคงในการทำงาน กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .315 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านความรับผิดชอบ กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .417 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

การทดสอบสมมติฐาน ทางด้านปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .497 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมีการนำทฤษฎีแรงจูงใจ Z มาใช้ ก็จะมีผลทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน เพิ่มมากขึ้น

สรุปตารางการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน เรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท ช้างกาวไทย จำกัด” สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้ คือ

ตาราง 43 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรรถภาพ ได้ในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	
1.1	เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และ ลาออกของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และ ลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.3	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.3	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4	สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.5	รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6	ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2	2.1 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.2 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2	2.3 แรงจูงใจโดยทฤษฎีTHOMASมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออก	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.4 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสาย พนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.5 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณ ของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.6 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Yมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.7 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.8 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.9 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.10แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Yมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.11 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.12 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.13 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.14 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน
	2.15 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษาค้นคว้า “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาของบริษัทชังกิวกรุ๊ป” โดยจำแนกออกเป็น ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ แรงจูงใจจากทฤษฎี Thomas ,ทฤษฎี XY และ ทฤษฎี Z ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มของพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อที่จะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์ทางด้านการจัดการพนักงาน ในการวางแผนเรื่องของการจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติ ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กรได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ชังกิวไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบริษัทในบริษัทกลุ่มชังกิว อันได้แก่บริษัท ชังกิวไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่, สาขานวนคร และสาขามตะ และสาขาเวลโกร์), ในด้านของการประเมินผลแบบค่อยเป็นค่อยไป ในด้านความต้องการ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงกับที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษา และความปรารถนา 4 ประการ

สมมุติฐานของงานวิจัย

เป็นการทดสอบสมมุติฐานจำนวน 2 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสรายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจโดยทฤษฎีต่างๆ ประกอบด้วย ทฤษฎี X, Y ทฤษฎี Z และ ทฤษฎีของ Thomas มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เป็นพนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติในสำนักงานไม่ใชภาคปฏิบัติ เนื่องจากกลุ่มบริษัทชังกิว มีพนักงานประจำในบริษัทซึ่งเป็นสายบริการลูกค้าโดยตรง ซึ่งเป็นผู้ควบคุมหรือดูแลติดต่อประสานงานกับพนักงานในส่วนต่างๆ ของบริษัทฯ ที่ถูกส่งไปประจำไซต์สาขาต่างๆ ที่เกี่ยวพันกับงานทางด้านขนส่ง, การติดตั้งเครื่องจักร, โรงพักสินค้าตามสาขา และไปประจำยังโรงงานของลูกค้า ซึ่งถือว่าเป็นงานภาคปฏิบัติที่จะต้องอาศัยพนักงานที่ประจำในสำนักงานเป็นผู้ดูแลและประสานงานซึ่งถือว่าเป็นหัวใจในการทำงานและบริการลูกค้าของบริษัทฯ โดยตรง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่ประจำสำนักงานของกลุ่มบริษัทชังกิว คือ บริษัท ชังกิวไทย จำกัด จำนวน 177 คน , สาขานวนคร 155 คน , สาขาอมตะ 53 คน, สาขาเวลโกร์ 158 คน

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากไม่ทราบขนาดของจำนวนประชากร สามารถคำนวณได้ โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบที่ทราบจำนวนของประชากร สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580581) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง มาจำนวน 242 หน่วย

1.2.3 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970 : 580581) ซึ่งเป็นสูตรในการคำนวณหาจำนวนประชากร
2. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละส่วนงาน
3. การเก็บข้อมูลของแต่ละส่วนงานตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้นั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

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)
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
4. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ Thomas ซึ่งคำถามจะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อวัดปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีคำถามจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ Z เพื่อวัดระดับการจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 6 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งลักษณะของคำถามเป็นการวัดพฤติกรรมการทำงานแบบ Semantic Differential Scale จำนวน 8 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจของการทำงาน ด้านความสามัคคีของพนักงาน ด้านการขอย้ายและลาออก ด้านการขาดงาน / มาสาย การออกจากงาน และแนวโน้มการทำงานต่อจนเกษียณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช่างกิวไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 242 ตัวอย่าง ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารของกลุ่มบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามพร้อมตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการ Cronbach ด้วย คอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 11.0 ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

- แบบสอบถามส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ Thomas ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.6246

- แบบสอบถามส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ X , Y ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.9139

- แบบสอบถามส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ Z ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.6024

- แบบสอบถามส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ได้ค่า Reliability Coefficient เท่ากับ 0.7016

4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อมูลแล้ว ออกเก็บข้อมูลตามสถานที่ที่ได้กำหนดไว้ จนครบจำนวน 385 คน แล้วจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วลงรหัสเพื่อประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows Version 11.0

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

4.3.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน 6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 7. ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร) ซึ่งการประมวลผลข้อมูล จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Thomas ซึ่งการประมวลผลข้อมูล จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ XY ซึ่งการประมวลผลข้อมูล จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ Z ซึ่งการประมวลผลข้อมูล จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1. สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ t – test ในการทดสอบเรื่องของเพศ ส่วนคำถามในข้ออื่นๆใช้การวิเคราะห์โดยวิธีของ Anova (One-way Analysis of Variance)

2. แรงจูงใจทฤษฎีของ Thomas , X, Y และ Z มีความสัมพันธ์กับขวัญและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ช่างกิวไทย จำกัด ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson Correlation ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาวิจัยกลุ่มลูกค้าตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 242 คน บัณฑิตข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานของทางบริษัท ทฤษฎีแรงจูงใจของ Thomas ทฤษฎีแรงจูงใจ XY ทฤษฎีแรงจูงใจ Z และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน สามารถสรุปผลๆได้ดังนี้ คือ

ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้ากลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 เพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 ,ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ 28 - 36 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ 37 – 45 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.31 ,มีอายุ 19 - 27 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.96 ตามลำดับ ,ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 67.77 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.12 ,มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 และมีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.89 ตามลำดับ ,ด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 61.16 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.44 ตามลำดับ ,ด้านรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ,พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 16.53 และพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.37 ตามลำดับ ,ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน (Staff, work unit) จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.33 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (section, Assistant, chief) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และพนักงานที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร (Assistant, Manager, Assistant general Manager) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.44 ตามลำดับ และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกิน 4 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 9 - 12 ปี จำนวน 47คน คิดเป็นร้อยละ 19.42 ,พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร 5 - 8 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.77 และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16 ตามลำดับ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Thomas

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความปรารถนาความมั่นคง และปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.83 ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และด้านการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.18 ,ด้านปรารถนา ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการยอมรับผลงานภายใน หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.55 ,ด้าน ปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการให้ความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 และด้านความเห็นด้วยกับข้อเสนอของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และ ด้านความปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.46 และด้านการมีส่วนร่วมในการอบรมหัวข้อใหม่ๆของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.31

ทฤษฎีแรงจูงใจ XY

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความขยันในการทำงาน มี ค่าเฉลี่ย 2.60 ,ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.54 ,ด้านความกระตือรือร้นในการ ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.56 ,ด้านความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 2.54 ,ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 2.41 และด้านลักษณะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.33

ทฤษฎีแรงจูงใจ Z

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านระบบการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ย 2.36 ,ด้านการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.02 ,ด้านความรู้ลักษณะของงาน มี ค่าเฉลี่ย 2.55 ,ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99 ,ด้านความมั่นคงใน การทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.99 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 2.71

พฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความตั้งใจในการทำงาน มี ค่าเฉลี่ย 2.35 ,ด้านความสามัคคีของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ย 2.78 และด้านความสามัคคีในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.99 ,ด้านการขอย้ายและลาออก ซึ่งประกอบไป ด้วย ด้านการขอย้ายไปทำงานในแผนกอื่น มีค่าเฉลี่ย 2.47 และด้านแนวโน้มในการลาออก มี ค่าเฉลี่ย 2.73 ,ด้านการขาดงาน / มาสาย ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการมาทำงานสาย มีค่าเฉลี่ย 2.33 และด้านการลาป่วย มีค่าเฉลี่ย 2.29 และด้านแนวโน้มในการทำงานต่อจนเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 3.02

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรรถายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า เพศมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า เพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า อายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า อายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า อายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน สามารถแยกออกได้ดังนี้ คือ

ด้านความตั้งใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสามัคคีของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจโดยทฤษฎีต่างๆ ประกอบด้วย ทฤษฎี X, Y ทฤษฎี Z และ ทฤษฎีของ Thomas มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 2.1 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ท้าทาย

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 แรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

1.1 ด้านค่าตอบแทน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 การประเมินผลอย่างยุติธรรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการยอมรับนับถือ และการตอบสนอง

2.1 ด้านการยอมรับในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ด้านการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการตอบสนองจากเพื่อนร่วมงาน

3.1 ด้านความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ด้านความเห็นด้วยในข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ๆ

4.1 ด้านการได้รับงานที่ทำหาย

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการอบรม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.6 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ทักษะด้านความคิด

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ลักษณะการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.7 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ทักษะด้านความคิด

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ลักษณะการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.8 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ทักษะด้านความคิด

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ลักษณะการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.9 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ความขยันในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ทักษะด้านความคิด

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ลักษณะการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.10 แรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ความขยันในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความรับผิดชอบในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความเป็นผู้นำ

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ทักษะด้านความคิด

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ลักษณะการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.11 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรู้ของลักษณะงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความรับผิดชอบ

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.12 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรู้ของลักษณะงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความรับผิดชอบ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.13 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรู้ของลักษณะงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความรับผิดชอบ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.14 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ตามรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความรู้ของลักษณะงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. ความรับผิดชอบ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.15 แรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน
แนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ทำการวิเคราะห์ในด้านต่างๆตามรายละเอียด ดังนี้
คือ

1. ระบบการจ้างงานจนเกษียณ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

2. ระบบการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่ง

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

3. ความรู้ของลักษณะงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์กับพนักงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

5. ความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

6. ความรับผิดชอบ

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

7. ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z โดยรวม

จากผลการทดสอบพบว่า มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านแนวโน้มที่จะ
ทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาของบริษัทชั่งกักรูป” มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนตัวของลูกค้ำกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28 - 36 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีสถานภาพโสด มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน (Staff, work unit) และปฏิบัติงานกับองค์กรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกิน 4 ปี ซึ่งสามารถที่จะแสดงให้เห็นได้ว่าทางบริษัทจะมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีอายุไม่มากนัก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ ในระดับปริญญาตรี และทำงานกับทางบริษัทไม่นานนัก กล่าวคือ ปฏิบัติงานกับองค์กรไม่เกินกว่า 4 ปี และมีตำแหน่งในการปฏิบัติเป็นส่วนดำเนินการ และมีฐานเงินเดือนที่ไม่มากนัก ดังนั้นทางบริษัทควรที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนการจัดการพนักงาน เนื่องจากจะเห็นได้ว่าพนักงานดังกล่าวจัดได้ว่าเป็นพนักงานที่เป็นสายเลือดใหม่ขององค์กร จึงต้องมีการวางแผนด้านพนักงานที่ดี เพื่อที่จะทำให้พนักงานใหม่ดังกล่าวมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. ปัจจัยด้านทฤษฎีแรงจูงใจของ Thomas

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความปรารถนาความมั่นคง และปลอดภัย ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่า พนักงานไม่มีความแน่ใจในเรื่องของผลตอบแทนที่เพียงพอ มีความแน่ใจในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และไม่แน่ใจในเรื่องของความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ,ด้านปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความเห็นด้วยกับผลงานของพนักงานที่เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน ตลอดจนหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และเห็นด้วยกับการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา ,ด้านปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่า เห็นด้วยในเรื่องของการให้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกเห็นด้วยในเรื่องของการที่เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับในเรื่องของข้อเสนอต่างๆ และด้านความปรารถนาที่จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นว่า เห็นด้วยกับโอกาสในการได้รับงานที่มีความท้าทายความสามารถ และไม่แน่ใจในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมการอบรมในหัวข้อใหม่ๆของทางบริษัท

3. ปัจจัยด้านทฤษฎีแรงจูงใจ XY

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความขยันในการทำงาน มากกว่าผู้อื่นในระดับค่อนข้างสูง ,มีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้อื่นในระดับค่อนข้างสูง ,มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าผู้อื่นในระดับค่อนข้างสูง ,ชอบความเป็นผู้นำในระดับค่อนข้างสูง ,มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับค่อนข้างสูง และมีลักษณะในการทำงาน คือ ชอบทำสิ่งใหม่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานของทางบริษัทมีพฤติกรรมการทำงานในทฤษฎี Y

4. ปัจจัยด้านทฤษฎีแรงจูงใจ Z

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น พอใจในระบบการจ้างงานจนถึง เกษียณไม่มีนโยบายปลดคนออก ,ไม่แน่ใจเรื่องของการประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งแบบค้อม เป็นค่อยไปอย่างมั่นคง ,ไม่แน่ใจในเรื่องของความรู้ลักษณะของงาน ว่าได้รับความรู้ในหลายด้านหรือไม่ ,ไม่แน่ใจเรื่องของการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ,ไม่แน่ใจเรื่องของการความมั่นคงในการทำงาน และไม่แน่ใจเรื่องของการความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่าทางบริษัทฯ ยังคงมีพนักงานที่มีแนวคิด หรือทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการเรื่องของการจูงใจ พนักงานตามทฤษฎี Z ไม่ค่อยดีเท่าไรนัก

5. ปัจจัยด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

จากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความตั้งใจในการทำงาน มากกว่าผู้อื่นในระดับค่อนข้างสูง ,ด้านความสามัคคีของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความไม่แน่ใจในเรื่องของการแก้ไขปัญหาว่ามาจากกลุ่ม หรือจากบุคคล และความไม่แน่ใจเรื่องของการความสามัคคีของพนักงานภายในองค์กร ,ด้านการขอย้ายและลาออก ซึ่งประกอบไปด้วย เรื่องความไม่ต้องการขอย้ายไปทำงานในแผนกอื่นในระดับค่อนข้างสูง และไม่แน่ใจเรื่องของการแนวโน้มในการลาออก ,ด้านการขาดงาน / มาสาย ซึ่งประกอบไปด้วย เรื่องของการมาทำงานสายน้อยกว่าบุคคลอื่น และเรื่องของการลาป่วยน้อยกว่าผู้อื่น และไม่แน่ใจในด้านแนวโน้มในการทำงานต่อจนเกษียณ ซึ่งจากการวิเคราะห์พนักงานของทางบริษัทฯ จะพบว่า พนักงานยังไม่มี ความแน่ใจในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานเรื่องของการลาออกจากการทำงานเท่าไรนัก แต่โดยรวมแล้วพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของทางบริษัทฯ อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างดี

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 ด้านเพศ

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชาย จะเป็นเพศที่โอกาสที่จะมีการขอย้าย และลาออกของพนักงานมากกว่าเพศหญิง อาจเนื่องมาจากว่า พนักงานที่เป็นเพศชายของทางบริษัท ส่วนใหญ่จะมาจากสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างสูงกว่าอาชีพอื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของแผนกบุคคลของทางบริษัท

6.2 ด้านอายุ

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จะมีการมาทำงานสาย หรือ การขาดงานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

6.3 ด้านระดับการศึกษา

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง ในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า จะมีความสามัคคีในกลุ่มพนักงานมากกว่า อาจจะมาจากการที่มีวุฒิการศึกษา และระดับทางความคิดที่ดีกว่า

6.4 ด้านสถานสมรส

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน และด้านความสามัคคีของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยที่กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด หรือ มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง / หม้าย จะมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีครอบครัว หรืออยู่ด้วยกัน และกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสสมรส หย่าร้าง / หม้ายจะมีความสามัคคีมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด และกลุ่มที่มีครอบครัว หรืออยู่ด้วยกัน ซึ่งน่าจะเกิดจากการที่บุคคลที่เป็นโสด หรือหย่าร้าง ยังไม่มีภาระ หรือปัญหาในครอบครัว เหมือนกับบุคคลที่มีครอบครัว ทำให้ก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงานมากกว่า

6.5 ด้านรายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า รายได้จากการปฏิบัติงานต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นไม่ว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้มากน้อยเพียงใด ก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงานแต่อย่างใด

6.6 ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในด้านความตั้งใจในการทำงาน และด้านความสามัคคีของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการจะมีความตั้งใจในการทำงาน และความสามัคคีภายในกลุ่มต่ำกว่า อาจจะมาจากการที่กลุ่มพนักงานปฏิบัติการมีคุณสมบัติในการทำงาน ตลอดจนวุฒิภาวะที่ต่ำกว่าพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ดังนั้นทางแผนกบุคคล จึงควรที่จะมีการวางแผนในเรื่องของการจัดการบริหารพนักงานที่อยู่ในระดับดังกล่าวให้พร้อมที่จะเป็นผู้บริหารในขั้นต่อไป

6.7 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุในการทำงานกับองค์กรไม่เกิน 4 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 12 ปี จะมีความตั้งใจในการทำงานที่ค่อนข้างต่ำ อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานที่เพิ่งจบ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากนัก และอยู่ในช่วงของการเรียนรู้การทำงานอยู่ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุในการทำงานกับองค์กรมากกว่า 12 ปี จะมีความตั้งใจในการทำงานค่อนข้างต่ำอาจเนื่องมาจากการที่กลุ่มดังกล่าว ทำงานมากับองค์กรจนเกิดความเคยชินในสภาพการทำงาน และความตั้งใจอาจจะลดลงได้เช่นกัน

จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม บริษัท ช้างกาวไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แส่น จิรพัฒนานนท์ เทวัน อุทัยวัฒน์ วีรัชย์ สุวัณณะศรี ธรรมรงค์ อ่อนหวาน และจำลอง ศุภศิริสินธุ์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร พบว่า ภูมิหลังของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ในการปฏิบัติงานต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี ลีมนेत्र (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่าข้อมูลภูมิหลังของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ใน การปฏิบัติงานต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.8 ด้านปัจจัยจากทฤษฎีแรงจูงใจของ THOMAS

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยของแรงจูงใจโดยทฤษฎี THOMAS มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในทุกด้าน แต่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน ตั้งแต่ พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ,ด้านความสามัคคีของพนักงาน ,ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ,ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ซึ่งในเรื่องของการจูงใจพนักงานตามทฤษฎีของ THOMAS อันประกอบไปด้วย ความปรารถนาความมั่นคง และปลอดภัย ,ปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและการตอบสนอง ,ปรารถนาจะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน ,ปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานของทางบริษัทฯ ส่วนใหญ่ยังคงมีความรู้สึกไม่ค่อยมั่นใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนผลตอบแทนของทางบริษัท ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่า ถ้าองค์กรมีนโยบายในเรื่องของการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ THOMAS มาใช้จะสามารถที่จะใช้ในการแก้ปัญหาในเรื่องของพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงานได้ เนื่องจากทฤษฎีของ THOMAS มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน กล่าวคือ ถ้ามีการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ THOMAS จะมีผลทำให้อัตราการขอย้าย ,ลาออกของพนักงาน ,การขาดงาน และการมาสายของพนักงานลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ การจูงใจตามแนวคิดของ W.I Thomas หรือที่เรียกว่าความปรารถนา 4 ประการของ Thomas (รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ 2541 : 127) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแรงจูงใจนี้มี 4 ด้านคือความปรารถนาที่จะมีความมั่นคง และปลอดภัย ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ได้รับการตอบสนองจากเพื่อน และที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆ เมื่อศึกษางานวิจัยของของ ทรงวุฒิ แก้วกรม (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ/ ความรับผิดชอบ และแรงจูงใจด้านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเกณฑ์น้อยกว่าทุกด้าน

6.9 ด้านแรงจูงใจ XY

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยของแรงจูงใจโดยทฤษฎี X, Y มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นในเรื่องของแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อันเนื่องมาจากพนักงานของ ทางบริษัท มีทัศนคติในเรื่องของความขยันในการทำงาน ,ความรับผิดชอบในการทำงาน ,ความกระตือรือร้นในการทำงาน ,ความเป็นผู้นำ ,ทักษะทางด้านความคิด และลักษณะการทำงานที่ชอบทำสิ่งใหม่อยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Y ดังนั้นถ้าทางองค์กรมีการนำแนวคิดของทฤษฎี Y มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานก็น่าจะส่งผลดีต่อตัวพนักงาน ให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงาน และด้านความสามัคคีของพนักงาน แต่ในกรณีของแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาชาไนย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

6.10 ด้านแรงจูงใจ Z

จากผลการวิจัย สามารถที่จะทำการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยของแรงจูงใจโดยทฤษฎี Z มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆในทุกด้านในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่ พฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ,ด้านความสามัคคีของพนักงาน ,ด้านการขอย้าย และลาออกของพนักงาน ,ด้านการขาดงาน และการมาสายของพนักงาน และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงาน ซึ่งในเรื่องของการจูงใจพนักงานตามทฤษฎี Z อันประกอบไปด้วยระบบการว่าจ้างงานพนักงานจนเกษียณ ,การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ,การให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหลายด้าน ,การกระจายอำนาจในการตัดสินใจตามแบบ Decentralize ,การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ,การสร้างความมั่นคงในการทำงาน และการให้อำนาจในการรับผิดชอบการทำงาน ซึ่งพนักงานเองยังรู้สึกดีกว่าทางบริษัท ในปัจจุบันยังไม่ให้ความสำคัญมากนัก ซึ่งถ้ามีการนำแนวคิดของทฤษฎี Z มาใช้ก็น่าที่จะสามารถที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการทำงาน ,ด้านความสามัคคีของพนักงาน และด้านแนวโน้มที่จะทำงานต่อจนเกษียณของพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แรงจูงใจทฤษฎี Z : How American Business can meet The Japanese Challenge (Ouchi 1981) (<http://www.pcru.ac.th> : 22 กรกฎาคม 2549) กล่าวว่า แรงจูงใจดังกล่าวทำให้ผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นทุกปีและเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ คือ ระยะเวลาการทำงานตลอดชีวิต การประเมินและเลื่อนตำแหน่งอย่างค่อยเป็นค่อยไป การเรียนรู้งานหลายด้านไม่มุ่งเฉพาะด้าน การตัดสินใจและรับผิดชอบ

ร่วมกัน การประเมินประสิทธิภาพของงานในภาพรวม มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ช้างวิไทย จำกัด” ผู้ทำการวิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในเรื่องของการวางแผนเรื่องของพนักงานขององค์กรได้ ดังนี้ คือ

1. ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ สามารถที่จะแสดงให้เห็นได้ว่า พนักงานของทางบริษัท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ มีอายุการทำงานไม่เกินกว่า 4 ปี ซึ่งสามารถที่แสดงให้เห็นว่า บริษัท มีปัญหาเรื่องของการหมุนเวียนพนักงานค่อนข้างสูง ดังนั้นทางบริษัทจึงควรที่จะมีการวางแผนในเรื่องของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คือ

1.1 การรับสมัคร และคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection) : ทางบริษัท ควรที่จะมีการกำหนดแนวทางในการรับสมัครพนักงาน และคัดเลือกพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

1.2 จากผลวิจัยในด้านความปรารถนาความมั่นคงและปลอดภัย คือการรับค่าตอบแทนความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ การได้รับการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางซึ่งยังไม่แน่ใจในการประเมินผลของบริษัท โดยทางบริษัท สามารถเพิ่มระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ทางบริษัทควรที่จะมีการนำแนวคิดในเรื่องของการประเมินผลพนักงานแบบ 360 องศา (The 360-Degree Assessment) มาใช้ภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินผล และนอกจากนั้นยังควรที่จะสนับสนุนรูปแบบการทำงานเป็นทีมให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความสามัคคีภายในองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. ลักษณะโดยรวมของพนักงาน ส่วนใหญ่ตรงกับทฤษฎี Y ซึ่งมีเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรตามความเป็นจริง เพราะโดยพื้นฐานของบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และพยายามจะพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผลการวิจัย พบว่าด้านความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คืองานที่ท้าทายความสามารถ และส่วนร่วมในหัวข้ออบรมใหม่ๆ ดังนั้น ทางผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน (Employee Training and Development) : มีการวางแผนในเรื่องของการพัฒนาความสามารถของพนักงานตามสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในอนาคต และเป็นการวางเส้นทางการพัฒนาอาชีพของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานใหม่ๆ ได้อีกทางหนึ่งด้วย

3. แรงจูงใจทฤษฎี Z กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้านการประเมินและเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน ความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นทางผู้บริหารควร เน้นให้มีการจัดกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ภายในบริษัท ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานในบริษัทฯ ให้น้อยลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงานขององค์กรอื่นด้วย เช่น องค์กรคู่แข่ง องค์กรที่ทำธุรกิจในประเภทที่ใกล้เคียงกัน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรทราบว่าการดำเนินการธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีความแตกต่างกันอย่างไร แล้วนำข้อดีที่ได้รับมาปรับใช้ภายในองค์กรได้ เพื่อที่จะประสิทธิภาพของพนักงาน ภายในองค์กรได้

2. การศึกษาในครั้งต่อไป อาจที่จะนำกรอบแนวคิดในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ได้ หรือเพิ่มเติมแก้ไข เพื่อให้นำมาเปรียบเทียบ เพื่อ ก่อให้เกิดประโยชน์ได้

3. การศึกษาในครั้งต่อไปอาจที่จะสามารถทำการประยุกต์คำถามใหม่ เพื่อสามารถที่จะ ประยุกต์ใช้ได้ตรงตามความต้องการของพนักงานภายในองค์กรได้ และตรงกับสภาพขององค์กร

4. ควรศึกษาเรื่องของการประเมินผลตอบแทนของพนักงานในรูปแบบต่างๆ ที่มีความ เหมาะสมกับองค์กร เพราะปัญหาหลักที่พบจากการวิจัยมาจากความไม่เข้าใจเรื่องของความมั่นคง ในการทำงาน และความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลพนักงาน

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 ซีเคแอนต์เอส โฟโต้สตูดิโอ
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ทรงวุฒิ แก้วกรม. (2546). **ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานใน ธุรกิจอุตสาหกรรมเคมีขนาดกลาง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เทพพนม เมืองแมนและสรวง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). **สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **การจัดการยุคใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท 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 ลีมนेत्र. (2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบริษัท เนาวรัตน์ พัฒนาการ 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 ของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- สุศักดิ์ หลายพัฒน์. (2533). **การวิเคราะห์พฤติกรรมในการปฏิบัติตามนโยบายของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติการ**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานในรัฐวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ทฤษฎี Z. (2549). (ออนไลน์). แหล่งที่มา. <http://pcru.at.th>. วันที่สืบค้น 22 กรกฎาคม 2549
- 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**. 7th ed. 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***. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.,

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
ของกลุ่มบริษัท ชิงกิวไทย จำกัด
แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่ **□□□**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 19 – 27 ปี

☐ 28 – 36 ปี

☐ 37 – 45 ปี

☐ 46ปีเป็นต้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

☐ ปวส. หรืออนุปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

4. สถานภาพการสมรส

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

☐ 10,001 – 20,000 บาท

☐ 20,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 – 40,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

☐ พนักงาน (Staff, work unit)

☐ หัวหน้างาน (section,Assistant)

☐ ผู้บริหาร (Assistant, Manager, Assistant general Manager)

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร

☐ ไม่เกิน 4 ปี

☐ 5 – 8 ปี

☐ 9 – 12 ปี

☐ มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ (Thomas)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ปรารถนาความมั่นคงและ ปลอดภัย					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ					
2. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การ งาน					
3. ท่านได้รับการประเมินผลงาน อย่างยุติธรรม					
ปรารถนาให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และการตอบสนอง					
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับใน หน่วย งาน ทั้งหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ ท่าน					
ปรารถนาจะได้รับการตอบสนอง จากเพื่อน					
6. ท่านมักได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน					

7. เพื่อนร่วมงานมักเห็นด้วยกับ ข้อเสนอ แนะของท่าน					
ปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ ใหม่ ๆ					
8. ท่านมักได้งานที่ท้าทาย ความสามารถ					
9. ท่านมักมีส่วนร่วมในหัวข้ออบรม ใหม่ๆ ของบริษัท					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ (ทฤษฎี X,Y)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจ					
	5	4	3	2	1	
10. ความขยันในการทำงาน ของท่านเมื่อเทียบกับคนอื่น	ขยันน้อยกว่า					ขยันมากกว่า
11. ความรับผิดชอบในการ ทำงานเมื่อเทียบกับคนอื่น	น้อยกว่า					มากกว่า
12. การทำงานของท่าน	มีความ กระตือรือร้นน้อย					มีความ กระตือรือร้นมาก
13. ลักษณะของท่าน	ชอบเป็นผู้ตาม					ชอบเป็นผู้นำ
14. ทักษะด้านความคิด	ชอบคิดเรื่องเดิม					มีความคิด สร้างสรรค์
15. ลักษณะการทำงาน	ชอบทำสิ่งเดิม					ชอบทำสิ่งใหม่

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจ (ทฤษฎี Z)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจ					
		5	4	3	2	1
16. ระบบการว่าจ้างงานจนถึงเกษียณไม่มีนโยบายปลดคน	ไม่พอใจ	...	...	...	...	พอใจ
17. การประเมินและเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปแต่มั่นคง	ขาดยุติธรรม	...	...	...	...	ยุติธรรม
18. ความรู้ลักษณะงาน	ด้านเดียวหรือเฉพาะด้าน	...	...	...	...	หลายด้าน
19. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน	น้อย	...	...	...	...	มาก
20. ความมั่นคงในการทำงาน	ขาดความมั่นคง	...	...	...	...	มีความมั่นคง
21. ความรับผิดชอบ	โดยบุคคลคนเดียว	...	...	...	...	ร่วมกัน

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของพนักงาน					
		5	4	3	2	1
<u>ความตั้งใจในการทำงาน</u> 1. ในการทำงานเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น	น้อยกว่า	...	...	...	...	มากกว่า
<u>ความสามัคคีของพนักงาน</u> 2. การแก้ไขปัญหา	ต่างคนต่างแก้	...	...	...	...	แก้ปัญหาร่วมกัน

3. ความสามัคคีในองค์กร	แตกความสามัคคี	...	...	...	...	...	มีความสามัคคี
<u>การขอย้ายและลาออก</u> 4. การขอย้ายแผนกไปอยู่ แผนกอื่น	ต้องการ	...	...	...	...	...	ไม่ต้องการ
5. แนวโน้มการลาออก	มีแนวโน้ม	...	...	...	...	...	ไม่มีแนวโน้ม
<u>การขาดงาน / มาสาย</u> 6. มาทำงานสายเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	มากกว่า	...	...	...	...	...	น้อยกว่า
7. ท่านมักลาป่วยเมื่อเทียบกับ บุคคลอื่น	มากกว่า	...	...	...	...	...	น้อยกว่า
<u>แนวโน้มที่จะทำงานต่อจน เกษียณ</u> 8. ท่านจะทำงานต่อจนถึง เกษียณ	ไม่ทำต่อแน่นอน	...	...	...	...	...	ทำต่อแน่นอน

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รศ. ศิริวรรณ เสรีรัตน์

อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผศ. ดร. ณิชกุล กุลิสร์

อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวยุภา ตรงพิทักษ์กุล
วันเดือนปีเกิด	22 กรกฎาคม 2507
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12/203 โครงการรวงข้าว 1 ถนนราษฎร์บูรณะ แขวงราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2525	วิทยาเขตบพิตรพิมุข
พ.ศ. 2531	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ