

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

นางสาววรรณุช แสงฉัตรากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.314

ก 218 ป

ร.3

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

26 ม.ค. 2548

บทคัดย่อ

ของ

นางสาววรรณุช แสงนิตรากร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ

ตุลาคม 2547

h 257923

วรรณุช แสงฉัตรากร (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท

ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ :

ผศ. ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาความแตกต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 26 – 33 ปี ระดับการศึกษามากที่สุด คือ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 5,501 – 9,500 บาท มีสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน อายุงานในองค์กรมากที่สุด คือ 1 – 7 ปี ตำแหน่งงานมากที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน และแผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกการเฝ้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และเรื่องจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน ในทิศทางตรงข้ามกัน และในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานในทิศทางตรงข้ามกันและในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**FACTORS RELATED TO WORKING BEHAVIORS OF EMPLOYEES
AT THAI WONG KNITTING CO., LTD.**

AN ABSTRACT

BY

MISS VORANUJ SANGCHATTRAKORN

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

October 2004

Voranuj Sangchatrakom. (2004). *Factors Related To Working Behaviors Of Employees At Thai Wong Knitting Co., Ltd.*, Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor : Asst. Prof. Dr. Apiruth Tangkrachang.

The research objectives are to study Factors related to working behaviors of employees at Thai Wong Knitting Co., Ltd. The sample group used in this study is 200 Thai Wong Knitting employees. Questionnaires are used to collect information and the data are evaluated using the SPSS for Windows Version 10 program. Staistical analyses used includes percentage, means, standard deviations, t-test, one-way analysis of variation, pair comparison are arranged by Least Significant Difference (LSD) and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The result shows that the majority of employees are female, aged 26-33 years. In terms of educational backgrounds, most hold primary level, the majority of monthly income is baht 5,501 – 9,500 and the majority of employees are married status. The work aging is 1-7 years, the most of position is the practical employees and most is garment section.

The results of these findings can be revealed as follows :

1. Employee's genders, ages and monthly income have no statistically significant difference in working behavior.
2. Employee's educational levels have statistically significant difference in working behavior on delay working at .05 level.
3. Employee's marital status have statistically significant difference in working behavior at .05 level.
4. Employee's position have statistically significant difference in working behavior on delay working at .05 level.
5. Employee's section have statistically significant difference in working behavior on delay working and the frequency of warning or penalty at .05 level.
6. Motivation factors in working of employee have very low negative relation with working behavior on resignation or removal of work at statistically significant level .05.
7. Strength factors in working of employee have somewhat low negative relation with working behavior on resignation or removal of work at statistically significant level .01.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ดร.อภิรัฐ ตังกระจำ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตังกระจำ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....
ดร.อภิรัฐ ตังกระจำ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตังกระจำ)

.....
รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....
รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
กิตติมา สังข์เกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจำง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ รวมถึงคณะกรรมการโครงการฯ ที่มอบทุนการวิจัยครั้งนี้ด้วย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่สละเวลาและให้ใช้สถานที่เพื่อทำการวิจัย

ขอขอบคุณบุคลากรภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและคำแนะนำต่าง ๆ ในการดำเนินงานวิจัยให้มีความความราบรื่น

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบิดามารดา พี่และน้องที่ให้การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมา รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

วรรณช แสงฉัตรการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก
โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	8
ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเสริมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน.....	17
ความเป็นมาของบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด.....	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์และอักษรย่อของการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	94
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก.....	112
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข.....	116
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม.....	117
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	118
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย.....	119
หนังสือความความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	120
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	121

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการเปลี่ยนแปลงขององค์การแบบดั้งเดิม และองค์การแบบใหม่.....	19
2	แสดงดัชนีการผลิติดูอุตสาหกรรมสิ่งทอ.....	20
3	แสดงจำนวนพนักงานแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน	25
4	แสดงจำนวนพนักงานและจำนวนตัวอย่างแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน	26
5	ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	36
6	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	40
7	แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
8	แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
9	แสดงความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	48
10	แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน.....	49
11	แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการโยกย้ายงาน.....	50
12	แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการลาออกจากงาน.....	50
13	แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการมาทำงานสาย.....	51
14	แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านถูกลงโทษ หรือตักเตือนตามระเบียบบริษัท.....	51
15	แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาที่พบในการทำงาน.....	52
16	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการทำงาน.....	53
17	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ.....	54
18	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้านและรายข้อ.....	54
19	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ.....	56
20	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและรายข้อ.....	57
21	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน และรายข้อ.....	59
23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดย เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับระดับการศึกษา.....	61
24	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน.....	63
25	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นราย ด้านและรายข้อ.....	63
26	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	65
27	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	66
28	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามอายุ งานในองค์กร.....	68
29	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	69
30	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
31	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	71
32	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสาย โดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับตำแหน่งงาน.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
33	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูก ลงโทษหรือตักเตือนแตกต่างกัน กับตำแหน่งงาน.....	74
34	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกที่ ปฏิบัติงาน.....	75
35	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนก ที่ปฏิบัติงาน	76
36	แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อและรายด้าน.....	78
37	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการ ลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กรแตก ต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	80
38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กรต่างกับกับแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	81
39	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงาน สายโดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	83
40	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านถูกลงโทษ หรือตักเตือนเฉลี่ยต่อปีต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	84
41	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมุ่งใจในการ ทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับ พฤติกรรมการทำงาน.....	85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
42	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานงานรายข้อ.....	86
43	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริม ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน.....	88
44	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมในการ ทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับ พฤติกรรมการทำงานงานรายข้อ.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ลำดับขั้นตอนการบรรลุความต้องการ.....	13
3 ลำดับขั้นตอนของความต้องการ.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเป็นองค์กรไม่ว่าจะเป็นบริษัทเล็ก บริษัทใหญ่ บริษัทข้ามชาติ องค์กรราชการ เอกชน ไม่มากก็น้อยที่ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล บ่อยครั้งที่หัวหน้างานเดินไปข้างหน้า แต่ลูกน้องยังก้าวย่ำอยู่กับที่ หรือแม้แต่นักงานระดับเดียวกัน ต้องทำงานด้วยกันกลับผิดใจกัน ท้ายที่สุดผลงานก็ไม่มี ทีมก็ไม่เกิดขึ้นในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป ทั้งเงินทองที่ทุ่มเทไปกับงานนั้น ๆ กับประสิทธิภาพของผลงาน และยังสิ้นเปลืองทรัพยากรคนขององค์กรอีก พนักงานซึ่งได้ชื่อว่าเป็นแขน ขา เป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งหากแขนขาทำงานขัดกันเองเสียแล้ว องค์กรก็คงเดินไปได้ยาก เพื่อที่จะหาจุดเชื่อมโยงในการติดต่อ มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้อย่างลงตัว ลดความขัดแย้งลงให้ได้มากที่สุด จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร

ในการเข้าทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น พนักงานหรือบุคลากรที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ย่อมมีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของเขาเอง ซึ่งมีทั้งความต้องการทางชีววิทยา (Biological Needs) และความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งนอกเหนือจากคำตอบแทนสำหรับเลี้ยงชีพแล้ว พนักงานหรือบุคลากรนั้นยังมีความต้องการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อแสดงผลงานให้ประจักษ์ หากความต้องการของเขาไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว พนักงานหรือบุคลากรนั้นย่อมต้องการออกไปจากองค์กร หรือไม่ก็ทำงานด้วยความตั้งใจที่น้อยลง (ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. 2540 : 1)

ในการทำงานกับมนุษย์ เราจะต้องเรียนรู้และพยายามเข้าใจถึง การกระทำและการแสดงของเขาเกิดเนื่องจาก "ความเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ" เช่นเดียวกัน ซึ่งการศึกษาเรื่องธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ จะช่วยให้เราเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น และนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ได้ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกับมนุษย์ในสังคมอย่างมีความสุข รู้และเข้าใจความมีอยู่เป็นอยู่จริงตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างถูกต้องอันนำไปสู่การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน เราควรระลึกเสมอว่าคนมิใช่สิ่งของ (Man is not a thing) หรือเครื่องจักร เพราะคนมีอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นการศึกษาใจคนเป็นส่วนใหญ่ เป็นการเข้ากับคน เอาชนะใจคน (เสถียร มงคลหัตถี ,2510:30)ด้วยเหตุนี้ความสามารถเข้ากับคนได้จึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินชีวิต

บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด ประกอบธุรกิจด้านการรับจ้างทอ ย้อมและผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2513 มีพนักงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 จำนวน 324 คน โดยแบ่งเป็นระดับบริหารจำนวน 6 คน ระดับหัวหน้างาน 35 คน ระดับรายเดือน 43 คน ระดับปฏิบัติการจำนวน 240 คน แบ่งเป็นพนักงานหญิง 190 คน พนักงานชาย 134 คน โดยมีอัตรากำลังคนหมุนเวียนเฉลี่ยเข้าคิดเป็น 3.07% ต่อปี อัตราหมุนเวียนออกเป็น 4.04 % ต่อปี มีพนักงานที่ถูกลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็น 2.4 % ต่อปี ปัญหาที่มักจะพบอยู่เสมอคือ การขาดงาน การลางาน การลาออกของพนักงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า อันส่งผลกระทบต่อการผลิตทำให้งานบางจุดขาดความต่อเนื่อง เพราะไม่สามารถหาพนักงานมาปฏิบัติงานทดแทนได้ทันทั่วทั้งที่ ปัญหาในการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และผลเสียอื่น ๆ ที่ติดตามมาทางอ้อม เช่น พฤติกรรมการเล่นแบบที่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับของบริษัท

และจากที่องค์กรก่อตั้งมานานจึงมีกลุ่มพนักงานรุ่นเก่าสมัยก่อตั้งบริษัทฯ อยู่เป็นจำนวนพอสมควร กลุ่มคนเก่าเหล่านี้บางคนได้รับการส่งเสริมจากระดับพนักงานให้เป็นระดับหัวหน้างานในช่วงที่บริษัทฯ มีการเจริญเติบโต ซึ่งแน่นอนว่ามีใช้ทุกคนจะมีศักยภาพของการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตัวพนักงานซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการทำให้เกิดผลผลิตแต่ผลผลิตที่ได้นั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรตั้งหวังไว้หรือไม่เป็นสิ่งที่น่าศึกษาไม่น้อย และคงจะปฏิเสธมิได้เลยว่านโยบายการบริหาร การจัดสวัสดิการ การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานก็มีผลกระทบต่อลักษณะพฤติกรรมการทำงาน

จากปัจจัยภายนอกและภายในหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นมาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ทำให้บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด ต้องดำเนินนโยบายหลาย ๆ อย่างเพื่อลดต้นทุนสินค้า และสิ่งหนึ่งที่ได้กระทำอย่างเป็นรูปธรรมคือ การชะลอการปรับค่าจ้าง เป็นเวลา 2 ปี การงดรับอัตราจ้างเพิ่ม/ทดแทนในหลาย ๆ ครั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการลดผลกระทบจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเสริม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับใช้เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อายุงาน ค่าจ้าง/เงินเดือน สถานภาพสมรส ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน ค่าจ้าง/เงินเดือน สถานภาพสมรสที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเสริมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
3. ผลการศึกษาทำให้องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ด้วยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรต้องการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนก ถึงระดับปฏิบัติการในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำนวน 318 คน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1970 : 580-581)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 13)

จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละระดับชั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ได้แก่

- 1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- 1.2 อายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 18-25 ปี, 26-33 ปี, 34-41 ปี, 42-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป
- 1.3 ระดับการศึกษา ได้แก่ ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา/ปวช., ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปกศ. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า
- 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ค่าจ้าง + รายได้อื่น ๆ เช่นค่าครองชีพ, เบี้ยขยัน, เบี้ยความสามารถ, ค่าล่วงเวลา) ได้แก่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท, 5,501 – 9,500 บาท, 9,501-13,500 บาท, 13,501-17,500 และมากกว่า 17,500 บาท
- 1.5 สถานภาพ ได้แก่ โสด, สมรส/อยู่ร่วมกัน, หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่
- 1.6 อายุงานในองค์กร ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี, 1-7 ปี, 8-14 ปี, 15-21 ปี และมากกว่า 21 ปี
- 1.7 ตำแหน่งงาน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ, ระดับรายได้เดือน, ระดับหัวหน้า
- 1.8 แผนกที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การ์เมนต์, ย้อม, ทอ, สำนักงาน
- 1.9 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน, สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย
- 1.10 ปัจจัยเสริม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ความน่าเชื่อถือขององค์กร, ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ลักษณะองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด โดยศึกษาจากพฤติกรรมที่แสดงออกอันประกอบด้วย

- 2.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 การลาออกหรือการโยกย้ายงาน
- 2.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด
3. ระดับการศึกษาหมายถึง วุฒิสูงสุดทางการศึกษาที่พนักงานเรียนจบ
4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าจ้างและรายได้อื่น ๆ เช่นค่าครองชีพ, เบี้ยขยัน, เบี้ยความสามารถ, ค่าล่วงเวลา ที่ได้รับจากการทำงานในหนึ่งเดือน

5. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ โสด, สมรส/อยู่ร่วมกัน, หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่

6. อายุงานในองค์กร หมายถึง จำนวนปีที่พนักงานทำงานอยู่ในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

7. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในบริษัทที่พนักงานได้รับหรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เช่น ระดับปฏิบัติการ, ระดับรายได้เดือน/สำนักงานส่วนกลาง, ระดับหัวหน้าหน่วย, ระดับหัวหน้าแผนก

8. แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกในบริษัทที่พนักงานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันซึ่งได้แก่ การเงิน, ย้อม, ทอ, ส่วนกลาง

9. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะชักจูงพนักงานขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย

10. ลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบการทำงาน ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอน

11. สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

12. ปัจจัยเสริม หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล, วัตถุ, การรับรู้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึก นึกคิดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

13. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานที่บริษัท มอบหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

14. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ด้วยความรู้สึกดีมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี

15. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่พนักงานจะต้องอยู่ร่วมในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่งาน

16. ความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นมีความน่าเชื่อถือเป็นที่รู้จักทั้งจากตัวพนักงานเองและจากประชาชนทั่วไป

17. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรจะตอบสนองความต้องการเบื้องต้นแก่พนักงาน เช่น การปรับเงินเดือน, การเลื่อนตำแหน่ง, การฝึกอบรม เป็นต้น

18. ลักษณะองค์กร หมายถึง รูปแบบการบริหารงานและวิธีการจัดการโดยรวม

19. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงไร ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบบริษัท ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลาออกหรือการโยกย้ายงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. สถานภาพสมรส
6. อายุงานในองค์กร
7. ตำแหน่งงาน
8. แผนกที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

1. ลักษณะงาน
2. สวัสดิการและความปลอดภัย

ปัจจัยเสริม

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. สภาพการทำงาน
4. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
5. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
6. ลักษณะองค์กร

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการทำงาน

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. การลาออกหรือการโยกย้ายงาน
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

3. ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเสริม
5. ความเป็นมาของบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด
6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

1.1 ความหมายของพฤติกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 23,24) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลกระทำและบุคคลอื่นสามารถสังเกตได้หรือใช้เครื่องมือทดสอบได้ เช่น หัวเราะ ร้องไห้ กิน นอน

พฤติกรรมเป็นผลจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นมาเร็วเมื่อใดก็จะมี การตอบสนองเมื่อนั้น พฤติกรรมจึงแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

1. พฤติกรรมเปิดเผย (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้ เป็นการแสดงออกของการกระทำต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

2. พฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้ซึ่งเป็นความคิด อารมณ์ ทัศนคติ ความจำ ความฝัน เป็นพฤติกรรมภายใน

สุชาติ โสมประยูร (2525 : 47) ได้ให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมว่า เป็นกระบวนการทางด้านร่างกายหรือใช้กล้ามเนื้อ ได้แก่ การที่บุคคลได้กระทำหรือมีความสามารถในการเชิงปฏิบัติในสิ่ง ที่เกี่ยวกับสุขภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสมดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติช่วยให้เกิดทัศนคติและความรู้ขึ้น ได้ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติด้วยตนเองหรือถูกบังคับก็ตาม

มุกดา สุขสมาน (2537 : 131-133) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำหรือการแสดงออกของสิ่งมีชีวิตที่มีต่อสภาพแวดล้อม เพื่อการอยู่รอดของชีวิตนั้นเป็นเบื้องต้น โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ยังเกิดจากความต้องการด้านจิตใจอีกด้วย เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ซึ่งมาจากความต้องการภายในของมนุษย์เอง โดยการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสมมติฐาน 3 ประการคือ

1. พฤติกรรมทุกชนิดจะต้องมีแรงผลักดัน (Motive) คือพฤติกรรมทุกอย่างจะต้องเนื่องมาจากแรงผลักดันอย่างใดอย่างหนึ่ง

2. พฤติกรรมเดียวกันไม่จำเป็นต้องเนื่องมาจากแรงผลักดันเดียวกัน

3. พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากแรงผลักดันหลาย ๆ อย่าง

สุชาติ สุธรรมรักษ์ (2531 : 6-7) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมว่า พฤติกรรม หมายถึงการกระทำทุกอย่างของสิ่งมีชีวิต ซึ่งในที่นี้จะเน้นการกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าการกระทำนั้นจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม และไม่ว่าการกระทำนั้นผู้อื่นจะสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น การคิด การรับรู้ เป็นต้น

บารูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Baruch. 1968 : 159 New ways in discipline) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผล ของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรนั้น สเตียร์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 113 Organizational Effectiveness : A Behavioral View) ได้ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และนอกจากนี้ แคทซ์ และแคนซ์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966 : 114-115 The Social Psychology of Organization) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์การจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์การ เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ คือ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์การต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติไปตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์

กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า มนุษย์จะเติบโตขึ้นมาอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับการจัดกระทำและสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาการของมนุษย์และสร้างพฤติกรรมหรือลดพฤติกรรมมนุษย์ได้ นักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่า "พฤติกรรมมนุษย์ย่อมมีสาเหตุ" (Caused Behavior) พฤติกรรมและพัฒนาการของมนุษย์ สามารถควบคุมและกำหนดได้ตามที่นักปรับพฤติกรรมต้องการได้ เพราะเขาเชื่อว่ามันุษย์เป็น "Mechanical man" นักจิตวิทยากลุ่มนี้ได้แก่ Watson , Hull , Skinner, Bandura (ภุชญา ตักดิ์ศรี , 2534 : 107)

Skinner กล่าวว่า "ถ้าหากว่าเขาสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ เขาก็จะสามารถกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปตามที่เขาต้องการได้ทุกประการ" เขามีความเห็นว่า มนุษย์มีพฤติกรรมตามสิ่งแวดล้อม ถ้าสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ก็สามารถกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ Skinner ที่ได้ทดลองเรื่องการเรียนรู้ด้วยการวางเงื่อนไขแบบแสดงการกระทำ (Operant Conditioning) เขามีความเชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลถูกควบคุมจากผลที่ได้รับ นั่นคือการกระทำใดๆ ก็ตามถ้าได้รับแรงเสริมหรือการเสริมแรง (Reinforcement) จะมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้นอีก

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

2.1 เพศกับพฤติกรรมการทำงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) ได้กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 92, 146) และของ พรทิพย์ อุ๋นโกมล (2532 : 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

2.2 อายุกับพฤติกรรมการทำงาน

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าครูในกลุ่มอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีผลการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูอายุน้อย (20-30 ปี) และกลุ่มอายุปานกลาง (31-40 ปี) และอารี สวรรค์วานิช (2521) ได้ทำการวิจัยและศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่า ผลการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ทำงาน จากผลงานวิจัยดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าอายุมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

2.3 วุฒิการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน

วุฒิการศึกษาจัดเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษากี่ยวข้องในเรื่องระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงาน เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532:2) ได้ศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของวาสนา เดชอุดม (2528) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีผลการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

2.4 สถานภาพสมรสกับพฤติกรรมการทำงาน

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีคู่สมรสหรือสมรสแล้ว จะมีผู้ที่ดูแลและสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ มีผลต่อสุขภาพจิตทำให้สุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้สมรสหรือผู้เป็นโสด ซึ่งมีผลงานการวิจัยสนับสนุน เช่น สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534 : 151) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการสายบริการวิชาการและสายธุรการที่สมรสแล้วกับที่ไม่ได้สมรส จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ของ กมลศักดิ์ ศรีอรุณ (2528 : 85) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 รายได้กับพฤติกรรมการทำงาน

รายได้เป็นผลเกิดจากการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น Williams (ผอบเชียววงศ์ภักดี. 2537 : 40 ; อ้างอิงจาก Williams. 1993 : 3673-3674) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ของยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง (2538 : 149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนใน

เขตตำรวจภูธรภาค 1 ผลการวิจัย พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนในตำรวจภูธร ภาค 1 แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า จะเห็นได้ว่า รายได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้มาก จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า

ซึ่งจากผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานข้างต้นนี้ ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยนำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลตัวใดที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

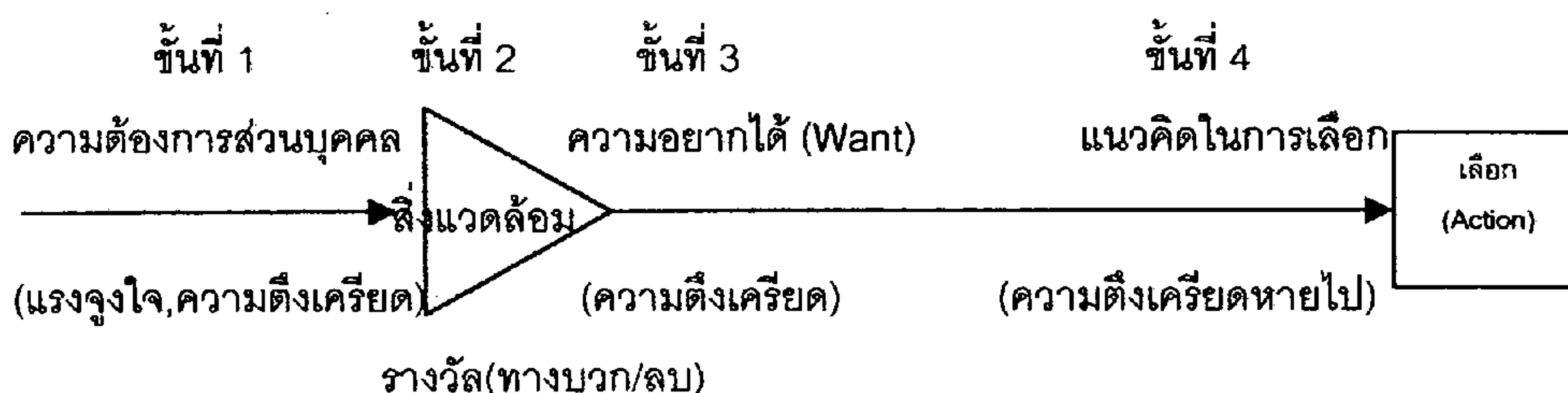
นักทฤษฎีหลายท่านเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจจะแตกต่างกันไปตามบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำความเข้าใจถึงแรงจูงใจและความต้องการของบุคลากรในองค์การว่ามีรูปแบบอย่างไร

นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2545 : 11) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การจูงใจ หรือติดตามให้ผู้ใ้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง (2543 : 54) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานโดยขึ้นอยู่กับความต้องการความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสในความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) หรือหมายถึงอิทธิพล (Forces) ซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำ เป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์

ความต้องการตามแนวคิดของ มาสโลว์

นักทฤษฎีท่านหนึ่งที่ได้ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในความรู้ดังกล่าวจนตั้งเป็นทฤษฎีไว้คือ มาสโลว์ (Maslow. 1943 : 370 – 396) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก โดยแนวคิดดังกล่าวตรงกับความคิดของนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ เดวิส (Davis. 1972 : 44) ซึ่งนำเสนอแนวคิดให้เป็นภาพดังนี้



ภาพประกอบ 2 : ลำดับขั้นตอนการบรรลุความต้องการ

ที่มา : Keith, Davis. (1972). Human behavior at work : Human Relations and Organization Behavior. P.44. New York : Mcgraw Hill.

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังกล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปก็จะตามมาโดยสรุปว่าลักษณะของการจูงใจจะเป็นลำดับขั้นอย่างมีระเบียบเรียกว่า "Hierarchy of needs" ดังนี้

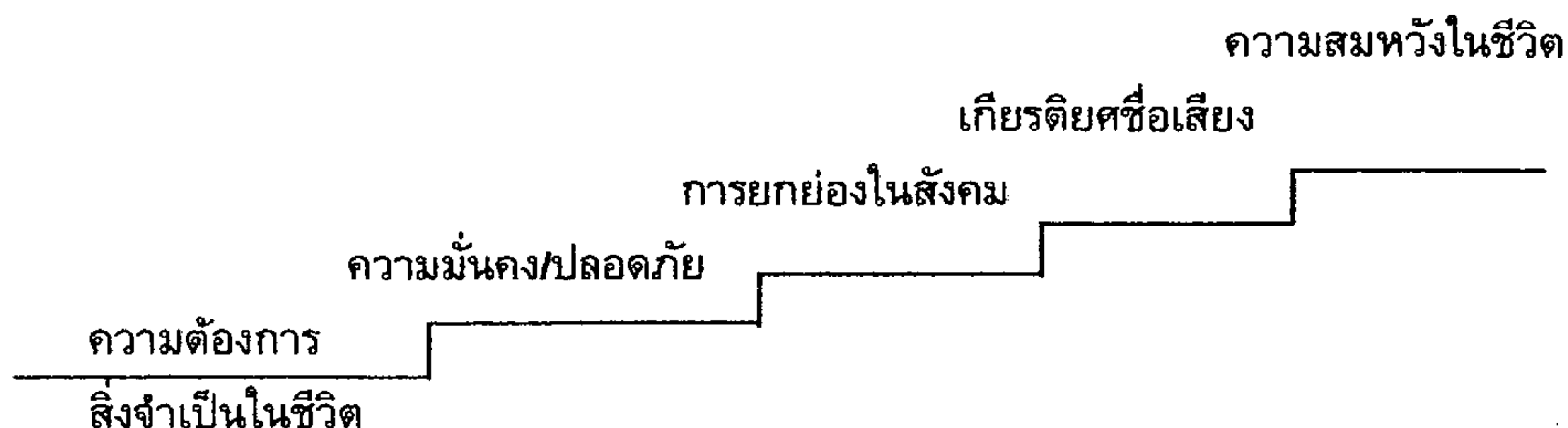
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีพเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศและการขับถ่าย

2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มภัยที่จะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ด้านจิตใจกับผู้อื่น ต้องการเพื่อน อยากมีพวกพ้อง ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ

4. ความต้องการชื่อเสียง ได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ อยากมีหน้ามีนามีชื่อเสียง มีคนยกย่อง นับถือในสังคม ต้องการด้านสถานภาพทางสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามนึกคิดหรือความหวังของตน



ภาพประกอบ 3 : ลำดับขั้นตอนของความ ต้องการ

ที่มา : Maslow,A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. The Psychological Review, P.396.Vol 50. New York : and Row.

จากความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถสรุประดับความต้องการของมนุษย์ได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. ระดับความต้องการขั้นสูง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ความต้องการชื่อเสียง การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการจึงต้องสอดคล้องกับระดับความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย แนวความคิดของ Maslow แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมจะเป็นผลมาจากความต้องการ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการในขณะนั้น

ดังนั้นถ้าคนได้รับการตอบสนองตามความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันได้แก่ความต้องการทางร่างกาย เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ เช่น อาหาร น้ำ การขับถ่าย ความต้องการทางจิตใจ เช่น การต้องการความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น ความต้องการความรัก ความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้ จักตนและความสามารถที่จะซึ่งในคุณค่าของความเป็นคนได้ ถ้าความต้องการพื้นฐานเบื้องต้นได้รับการตอบสนองพฤติกรรมของมนุษย์จะพัฒนาการในแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นสูง ๆ ต่อไป ด้วยความเชื่อพื้นฐานนี้เอง นักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่า ธรรมชาติแท้จริงของมนุษย์นั้นดี ถ้าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะทำแต่ความดี

นอกจากนั้น Rogers ยังเห็นว่า มนุษย์นั้น มีลักษณะดังนี้ (Brammer Lawrence M., 1973 อ้างใน กฤษณา ศักดิ์ศรี , 2534 : 104 - 105)

1. มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์
2. มีแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่เฉพาะเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น เมื่อหิว จะแสวงหาอาหาร แต่จะเป็นในวิธีการที่ไม่ไปทำลายความต้องการด้านอื่น เช่น ศักดิ์ศรี เกียรติยศหากแต่เป็นการแสวงหาอาหารเพื่อกองไว้ซึ่งเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและความต้องการด้านอื่น ๆ

ของมนุษย์

3. มีแรงจูงใจที่กว้างขวางมาก เพราะรวมถึงความต้องการทางสรีระ ความอยากรู้อยากเรียน การแสวงหากิจกรรมที่นำมาสู่ความพึงพอใจ ความเติบโตทางร่างกาย วุฒิภาวะ ความต้องการสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองที่จะมีส่วนในการควบคุมสิ่งแวดล้อมและหลีกเลี่ยงจากการถูกควบคุม

4. การพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ โดยอินทรีย์เป็นผู้กระทำ และเป็นผู้เลือกทิศทางของการกระทำ

5. มนุษย์มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของความสามารถ โดยที่ความสามารถเหล่านี้จะแสดงออกมาได้ในสภาพที่เหมาะสมเท่านั้น

ความต้องการตามแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก

เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1966) พบว่าเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้คนรักงานและชอบในการทำงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยในการกระตุ้น (Motivational factors)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจำจวน (Maintenance factors) ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงของงาน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว สภาพงาน และสถานะทางสังคม

จากแนวความคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ยอมรับว่า สามารถนำหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นรากฐานในการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรม การพัฒนาการบริหาร ตลอดจนนำมาใช้ในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามที่องค์กรพึงต้องการ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดและทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ชเบิร์กมาใช้ในการศึกษาหาสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

เดวิส (Davis. 1972 : 11) กล่าวถึงตัวกระตุ้นโดยได้เน้นย้ำถึงผลเสียอันเกิดจากการบริหารแบบเผด็จการว่า คนจะไม่ชอบโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการกระตุ้นเป็นไปในทางลบ ความว้าวุ่นใจระดับขวัญต่ำ และความขัดแย้งจะเกิดขึ้นได้ง่าย ในบรรยากาศของการบริหารแบบเผด็จการ คนงานจะรู้สึกว่าเขาทำงานเพราะความจำเป็นบังคับ มิได้มีสิ่งจูงใจใดเลย เหตุนี้เขาอาจจะทำงานเพียงครั้งเดียวของพลังงานทั้งหมดเท่านั้น เพราะแรงขับดันและพลังสร้างสรรค์ลดน้อยลง

แนวคิดของแมคเกรเกอร์ กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานบริหารในการนำเอาพลังงานของมนุษย์มาใช้ (McGregor. 1969) โดยแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎี X

โดยทฤษฎีนี้เข้าใจว่าคนทุกคนไม่มีความรู้สึกอยากทำงาน เกียจคร้าน เขาจะทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่มีความทะเยอทะยาน ขาดความรับผิดชอบ ชอบจะเป็นผู้ตาม สนใจแต่เฉพาะตนเอง เจือยขาดต่อความต้องการขององค์กร มักต่อต้านความเปลี่ยนแปลง ถูกหลอกลวงได้ง่าย

ทฤษฎีและความเชื่อดังกล่าวมีผลต่อนโยบายด้านการบริหาร การปฏิบัติงานและขั้นตอนในการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงปฏิบัติ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารต้องรับชอบในการจัดหาสิ่งของเพื่อทำเป็นผลผลิต ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์และคน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐศาสตร์
2. ฝ่ายบริหารจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา จูงใจ ควบคุมการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของบุคลากรให้บรรลุความต้องการของการจัดการ
3. ฝ่ายบริหารต้องชักชวน ให้อำนาจ ส่งโทษ และควบคุมการทำงานของบุคลากรเพื่อไม่ให้บุคลากรเกิดความเจือยขาดหรือต่อต้านความต้องการขององค์กร

ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้เข้าใจว่า การกระทำของมนุษย์ไม่ใช่เป็นผลจากการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจ คือ มีความรู้สึกอยากทำงาน อยากจะมีความรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเท่าที่เป็นอยู่ มีความรู้สึกสร้างสรรค์ อยากมีชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการรับผิดชอบ ความเต็มใจที่จะสนองต่อจุดหมายขององค์กรให้กับตัวบุคลากรได้เพราะทั้งหมดมีอยู่ในตัวของบุคลากรของอยู่แล้ว แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดระเบียบสภาวะการทำงานและวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้บรรลุความสำเร็จอย่างดีที่สุดตามจุดหมายของเขาโดยการชี้แนะความสามารถของพวกเขา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎี Z (Z theory)

ของ Redin (อ้างใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชา , 2528 : 67 - 68) เชื่อว่ามนุษย์มีความซับซ้อน (Man is a complex man) มนุษย์มีลักษณะทั่วไป ดังนี้

1. เป็นผู้มีความตั้งใจทำงาน
2. ยอมรับทั้งความดีและความชั่ว
3. มนุษย์จะถูกผลักดันจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมให้ทำสิ่งต่างๆ
4. มนุษย์มีเหตุผลเป็นสิ่งที่จูงใจให้ทำงาน
5. มักพึ่งพาอาศัยกัน และจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในสังคม
6. ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

โดยสรุป ทฤษฎีแซด มีแนวคิดว่า มนุษย์มีลักษณะเป็นกลางๆ ไม่ได้ไม่เลว จะทำสิ่งต่างๆ เพราะได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

จากแนวความคิดของแมคเกรเกอร์เกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y รวมถึงทฤษฎี Z ของ Redin สามารถนำหลักการมาใช้โดยผู้วิจัยเห็นว่าหลักการดังกล่าวสามารถพิจารณาถึงปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยเสริมของพนักงานอันจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเสริมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

กำลังขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและไม่สามารถที่จะดำรงรักษาไว้ได้ตลอดไป แต่ขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้จากการสะสมและพัฒนาตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการวางนโยบาย กำหนดระเบียบปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และฐานะขององค์กรเป็นต้น (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 162)

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ลักษณะท่าทาง บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและการสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานในองค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

5. สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเพียง มีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

บุญทัน ดอกไธสง (2520 : 94) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของบุคคลไว้ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่

- 1.1 การมีงานทำและการได้รับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2 การมีเงินเดือนและการได้รับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ
- 1.3 การมีบำเหน็จบำนาญ

2. ปัจจัยทางมนุษย์ ได้แก่

- 2.1 การได้งานที่ไม่ยากหรือไม่ถูกบังคับให้ทำ

- 2.2 การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้
- 2.3 การเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้
- 2.4 การมีโอกาสดำเนินผลงานดีเด่นออกมา
- 2.5 การมีโอกาสร่วมในสิ่งที่ตนชอบ
- 3. ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่
 - 3.1 การมีโอกาสนำเสนอผลงาน
 - 3.2 การมีสภาพที่ทำงานที่ดี

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory ; Vroom 1964)

Vroom ได้กล่าวถึงว่าบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขา ว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (The Goal-Setting Theory of Locke)

Locke ได้กล่าวถึงแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานว่า เกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรม ที่บุคคลจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Concept)

ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราจะประมาณว่าสิ่งที่ตนทำไปนี้ ควรได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบว่าสิ่งที่ตนได้นั้น แตกต่างจากคนอื่นซึ่งทำงานชนิดเดียวกันได้อย่างไร หากเขียนเป็นสูตรจะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ก. ความเสมอภาค} &= \frac{\text{ผลที่ได้รับตอบแทน}}{\text{ความพยายามที่ใช้ไป}} \\ \text{ข. ผลตอบแทนที่ได้รับ (บุคคลที่ 1)} &= \frac{\text{ผลตอบแทน (บุคคลที่ 2)}}{\text{ความพยายาม}} \end{aligned}$$

จากทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom และทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาคถ้าองค์กรสามารถประเมินความคาดหวังของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความ

คุ่มค่าในการทุ่มเททำงาน และนำสิ่งที่คาดหวังนั้นเป็นรางวัลจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ การพัฒนาองค์กร การรักษาพนักงานที่ดีก็จะทำได้โดยไม่ยากนัก เหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการหาความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะองค์การ

องค์การ (Organization) เป็นการจับบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง (Robbins and Coulter. 1999:4) หรือเป็นระบบการจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง (Bateman and Snell. 1999:15) หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540:550)

ทุกองค์กรต้องมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Distinct purpose)
2. บุคคลหรือสมาชิก (People or member) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
3. โครงสร้างที่เหมาะสม (Deliberate structure) ซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจน รัดกุม ยืดหยุ่นได้ โครงสร้างประกอบด้วย องค์การแบบดั้งเดิม (Traditional organization) และองค์การแบบใหม่ (New Organization)

ตาราง 1 แสดงการเปลี่ยนแปลงขององค์การแบบดั้งเดิม และองค์การแบบใหม่ ดังนี้

องค์การแบบดั้งเดิม (Traditional organization)	องค์การแบบใหม่ (New organization)
1. คงที่	1. เปลี่ยนแปลงได้
2. ยืดหยุ่นไม่ได้	2. ยืดหยุ่นได้
3. มุ่งความสำคัญที่งาน	3. มุ่งความสำคัญที่ทักษะ
4. งานกำหนดโดยตำแหน่งงาน	4. งานกำหนดโดยลักษณะงาน
5. มุ่งความสำคัญที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	5. มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน
6. งานที่มีลักษณะถาวร	6. งานที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงได้
7. มุ่งความสำคัญที่การสั่งงาน	7. มุ่งความสำคัญที่การมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. ผู้จัดการมักจะต้องตัดสินใจเอง	8. พนักงานต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
9. มุ่งความสำคัญที่กฎ	9. มุ่งความสำคัญที่ลูกค้า
10. มีกำลังแรงงานที่คล้ายคลึงกัน	10. มีกำลังแรงงานที่แตกต่างกัน
11. การทำงานในหนึ่งวัน 5-9 ชั่วโมง	11. การทำงานไม่มีขอบเขตเวลาที่แน่นอน
12. มีความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา	12. มีความสัมพันธ์แบบแนวนอนและแบบเครือข่าย
13. มีการทำงานที่ให้ความสะดวกต่อองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง	13. มีการทำงานในช่วงเวลาใดหรือที่ไหนก็ได้

ที่มา : องค์การและการจัดการ พ.ศ.2542

จากทฤษฎีองค์การนี้ จะบ่งบอกถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะโยงใยและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานสืบเนื่องจากรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญแต่ละด้านไม่เหมือนกัน

5. ความเป็นมาของบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด

อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดการจ้างงานมากกว่า 1 ล้านคนในปี 2543 หรือ ร้อยละ 22.7 ของแรงงานภาคอุตสาหกรรม มีการส่งออกปีละมากกว่า 200,000 ล้านบาท หรือร้อยละ 5.7 ของการส่งออกสินค้าของไทยและก่อให้เกิดรายได้ 270,179.8 ล้านบาทต่อปี หรือร้อยละ 5.5 ของรายได้ประชาชาติและเป็นอุตสาหกรรมที่มีอนาคตพอสมควร เนื่องจากเป็นปัจจัยในการดำรงชีพอย่างหนึ่งและการใช้สิ่งทอเป็นเครื่องนุ่งห่มจะเพิ่มขึ้นตามรายได้ของประชากรที่เพิ่มขึ้น นอกจากนั้นยังได้เริ่มมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์สิ่งทอไปใช้ในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมการเกษตร การแพทย์ และยานยนต์ เป็นต้น นอกจากนั้นอุตสาหกรรมสิ่งทอยังจะเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญของทวีปเอเชียไปอีกนาน เพราะประเทศในทวีปเอเชียหลายประเทศ เช่น ประเทศอินเดียและบังกลาเทศ เพิ่งจะเริ่มพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ และการใช้จ่ายสิ่งทอต่อคน ยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

อุตสาหกรรมนี้ต้องประสบปัญหาตั้งแต่ในช่วงก่อนการลดค่าเงินบาท เนื่องจากต้นทุนของประเทศอื่นถูกกว่า แต่อุตสาหกรรมนี้ยังดำรงอยู่ได้ เนื่องจากการจำกัดโควตาการนำเข้าของประเทศผู้นำเข้าและสถานประกอบการสิ่งทอไทยแทบจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายโควตา สถานการณ์บรรเทาลงเมื่อมีการลดค่าเงินบาท ในปี 2540 ดัชนีการผลิตอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเพิ่มขึ้นเป็น 115.8 ในปี 2544 จากระดับ 103.1 ในปี 2535 หรือเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 1.68 ต่อปี โดยการผลิตเพิ่มขึ้นในเกณฑ์ดี ตั้งแต่ปี 2535 และลดลงในปี 2539 สถานการณ์เริ่มดีขึ้นใหม่ในปี 2542 อยู่ในระดับเดียวกับช่วงปี 2537 - 2538 โดยเป็นผลจากการเพิ่มขึ้นของปริมาณการส่งออกในขณะที่การบริโภคภายในประเทศมีแนวโน้มต่ำลง อุตสาหกรรมที่การผลิตเพิ่มขึ้นมากสม่ำเสมอคือ อุตสาหกรรมเส้นใยสังเคราะห์ ในขณะที่อุตสาหกรรมทอผ้า และถักผ้า สถานการณ์ยังไม่ดีนัก

ตาราง 2 : ดัชนีการผลิตอุตสาหกรรมสิ่งทอ

ประเภท	2535	2536	2537	2538	2539	2540	2541	2542	2543	2544
เส้นใยสังเคราะห์	53.7	62.8	71.7	75.0	75.2	79.5	101.2	100.0	106.1	107.0
ปั่นด้าย	98.9	99.3	98.9	102.2	100.9	100.9	101.9	100.0	110.0	116.4
ทอผ้าและถักผ้า	133.2	131.8	99.8	116.1	106.7	104.3	97.7	100.0	119.0	121.3
เครื่องนุ่งห่ม	99.9	105.2	117.8	118.4	111.2	105.4	96.5	100.0	113.8	115.1
รวม	103.1	107.4	113.8	116.5	109.5	104.6	97.0	100.0	114.0	115.8

ที่มา : สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ พ.ศ. 2546

บริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 239 หมู่ 11 ถ.สุขสวัสดิ์ ต.ในคลองบางปลากด อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ

ได้เริ่มก่อตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2513 โดยผู้ก่อตั้งบริษัทคือ คุณวงศ์ สุวรรณไพฑูรย์ ซึ่งเดิมเป็นช่างผู้เชี่ยวชาญด้านการตั้งเครื่องทอและซ่อมบำรุงเครื่องทอผ้า ต่อมาได้มีประสบการณ์ในโรงงานอุตสาหกรรมทอและย้อมผ้า จึงได้เล็งเห็นว่าธุรกิจการทอและย้อมผ้าของประเทศไทยยังไม่มีการพัฒนามากนักและผู้ประกอบการที่มีความชำนาญด้านการทอ ย้อม มีน้อยกว่าความต้องการของผู้บริโภค จึงเป็นช่องทางการตลาดที่ดีในการเข้ามาทำธุรกิจดังกล่าวและได้เริ่มจากการเช่าโรงงานย้อมผ้าเก่าจนกระทั่งประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการเป็นเจ้าแรกในการย้อมผ้าในลอน และเป็นที่รู้จักในกลุ่มลูกค้า ขณะเดียวกันก็ได้ลงทุนทำธุรกิจด้านการทอผ้าควบคู่ไปพร้อมกันโดยได้ซื้อเครื่องทอผ้าชนิดที่ทอลายในตัวได้ด้วยการตั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเครื่องทอผ้าแบบธรรมดา จากนั้นจึงได้ทำการรองรับธุรกิจการทอ ย้อมด้วยการขยายธุรกิจไปสู่การรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปประเภทผ้า Knit ซึ่งได้แก่ เสื้อ T-shirt, เสื้อโปโล, ชุดชั้นในชาย, กางเกง Boxer, เสื้อผ้าเด็ก ซึ่งผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ผลิตเพื่อการส่งออกทั้งใน ยุโรป, อเมริกา, ฮองกง, ไต้หวัน ทั้งนี้จะเป็นการติดต๋ายี่ห้อสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่ได้รับลิขสิทธิ์ในการผลิตที่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น OAKLEY, PORTLAND, L&H, GorgesRech, Jousse, Tabacco เป็นต้น

ปี พ.ศ. 2525 บริษัทฯ ได้ขยายกิจการด้วยการสร้างโรงงานย้อมผ้าใหม่ และพัฒนาเครื่อง Mercerization ที่ใช้ในการตกแต่งผ้าให้ดูเงางามมากขึ้นเป็นที่นิยมในกลุ่มผู้บริโภค จากนั้นอีก 7 ปีต่อมาคือ ปี พ.ศ. 2532 บริษัทฯ ได้มีการพัฒนาน้ำสีที่ทนต่อเหงื่อและไม่เกิดคราบสีเหลืองบนผ้ามาย้อมในผ้า Knit ได้สำเร็จเป็นรายแรกซึ่งเรียกกันว่า Vat Dyestuff อีกทั้งบริษัทฯ มีความชำนาญชื่อเสียงและประสบการณ์ที่ยาวนานในการให้บริการฟอกย้อมผ้าสีเข้มได้ดี

แต่เนื่องจากธุรกิจทอ ย้อมและผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนไม่สูงนัก จึงเป็นโอกาสให้คู่แข่งสามารถเข้ามาใหม่ได้ง่าย เกิดภาวะการแข่งขันด้านการค้าที่สูง การตั้งตัวพนักงานที่มีทักษะและเชี่ยวชาญในการทำงาน และการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงานในพื้นที่ใกล้เคียงจึงเป็นเรื่องที่ต้องพบอยู่เป็นประจำ

การดำเนินงานของบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด

แนวทางการดำเนินงานของบริษัทฯ นั้น ผู้บริหารจะบริหารแบบครอบครัวให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน โดยการให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้

1. การรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการของพนักงาน โดยเน้นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความดูแลใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวแทนในการเสนอแนะ รับฟัง และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้กับพนักงานหรือหากมีข้อขัดแย้งใดที่ไม่สามารถแก้ไขให้ลุล่วงได้ ก็ให้ขอคำปรึกษาจากแผนกบุคคลเพื่อทำการสนับสนุนข้อมูลที่ต้องการตัดสินใจ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดแก่ทีมงาน

2. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน เบี้ยความสามารถ การเบิกเงินสวัสดิการ การจัดสวัสดิการข้าวสวย ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ชุดทำงาน ส่วนลดในการซื้อสินค้าราคาถูก ของขวัญกรณีคลอดบุตร และเยี่ยมไข้ การลาแต่งงาน การลากรณีงานศพ ลาพักร้อน ลาภิจ การจัดกิจกรรม 5 ส โดยมีของรางวัลมอบให้ การจัดงานรื่นเริงประจำปี การจัดอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในขณะทำงานเป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บริษัทจัดให้โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3. การจัดอบรมที่จำเป็นแก่การทำงาน โดยบริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับสารเคมี หรือวัตถุที่เป็นพิษ ได้รับความรู้ถึงอันตราย วิธีการป้องกันและหลีกเลี่ยงจากความเสียหาย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น โดยวิทยากรผู้ชำนาญเฉพาะด้าน ขณะเดียวกันพนักงานใหม่และเก่าก็ยังคงได้รับการเข้าร่วมปฐมนิเทศน์ เพื่อจะได้ทราบกฎระเบียบ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัญชนา พันธุ์อรุณ. (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

1. มัคคุเทศก์ที่มีรายได้และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายใน คือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก
3. ปัจจัยภายนอก คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางบวก ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเงินรางวัลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทางลบ

ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะ บริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ส่งผลทำให้ระดับขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ปัจจัยที่ใช้วัดขวัญทั้ง 10 ด้าน มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า และด้านภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฉะนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้มีการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้มีความชัดเจน

โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถของพนักงาน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงาน มากยิ่งขึ้น

ธนวินทร์ พัฒนเศรษฐ. (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า
 - 2.1 ด้านผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 - 2.2 ด้านระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 - 2.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านบุคคล มีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 - 2.4 ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 - 2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านการจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีพฤติกรรมที่แสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและรายได้ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05
4. ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยทั่วไปจะเน้นในลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจอันได้แก่ ลักษณะงาน สวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยเสริมอันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำแนวทางจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้างต้นมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา

เนื่องจากองค์กรที่ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาคั้งนี้ เป็นประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอ พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นระดับปฏิบัติการในสายการผลิต ซึ่งตามทฤษฎีของมาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด โดยต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำเสียก่อน เช่น ปัจจัย 4 จากนั้นจึงจะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป เช่น ความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้นอันจะเป็นแนวทางการบริหารเพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ขณะเดียวกันด้านปัจจัยเสริม ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1966) ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการศึกษาเพราะจากทฤษฎี 2 ปัจจัยซึ่งได้แก่ ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน จะกระตุ้นให้คนรักงานและชอบที่จะทำงาน และหากองค์กรสามารถประเมินความคาดหวังของพนักงานตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory : Vroom 1964) และทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Concept) ได้อย่างเหมาะสมพนักงานก็จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และผู้วิจัยได้นำตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้นมาเป็นแนวทางประกอบการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกลงมาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำนวน 318 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนพนักงานแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน

ระดับ	สำนักงาน	การ์เมนต์	ย้อม	ฟีนิชซิง	ทอ	รวม
หัวหน้า	1	7	14	11	2	35
รายเดือน	7	3	21	9	3	43
ปฏิบัติการ	9	110	54	64	3	240
รวม	17	120	89	84	8	318

(ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกลงมาที่ปฏิบัติงานในแผนกการ์เมนต์ แผนกย้อม แผนกทอ และสำนักงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) มีสูตรดังนี้ (Taro Yamane. 1970 : 580-581)

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

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
 e แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{318}{[1 + (318)(0.05)^2]} \\ &= 177.15 \approx 177 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณดังกล่าว ทำให้ทราบตัวอย่างที่จะต้องสุ่มเท่ากับ 177 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 318 คน

เพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยขอเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10 เปอร์เซ็นต์ คือ $177 \times 0.1 = 17.7$ แต่เพื่อให้ได้ตัวอย่างพอเหมาะดังนั้นผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวอย่างเป็น 23 ตัวอย่าง รวมเก็บตัวอย่างทั้งหมด $177 + 23 = 200$ ตัวอย่าง ซึ่งจะแบ่งกระจายตามแต่ละระดับชั้น

จากนั้นตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่ม 2 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified Random Sampling) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2546 : 13)

ของแต่ละระดับและแผนกที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากขนาดประชากรในบางชั้นภูมิเล็กมาก หรือใหญ่มาก เมื่อเทียบกับขนาดของชั้นภูมิอื่น ๆ ซึ่งจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตาราง 4 : แสดงจำนวนพนักงานและจำนวนตัวอย่างแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน

ระดับ	แผนก	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
หัวหน้า	สำนักงาน	1	1
รายเดือน	สำนักงาน	7	7
ปฏิบัติการ	สำนักงาน	9	9
หัวหน้า	การ്മันท์	7	7
รายเดือน	การ്മันท์	3	3
ปฏิบัติการ	การ്മันท์	110	55
หัวหน้า	ย้อม	14	10
รายเดือน	ย้อม	21	14
ปฏิบัติการ	ย้อม	54	30
หัวหน้า	ฟีนิกซ์	11	11
รายเดือน	ฟีนิกซ์	9	9
ปฏิบัติการ	ฟีนิกซ์	64	36
หัวหน้า	ทอ	2	2
รายเดือน	ทอ	3	3
ปฏิบัติการ	ทอ	3	3
รวม		318	200

(ที่มา : แผนบุคคล บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รวมคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอายุ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) คำนวณดังนี้

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

ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 18 เป็นค่าอายุต่ำสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับบริษัทได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 18}{5} = 8.4 \approx 8 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- 18 – 25 ปี
- 26 – 33 ปี
- 34 – 41 ปี
- 42 – 49 ปี
- 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อมูลระดับรายได้จากแผนบุคคลของบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546 อย่างกว้าง ๆ ของระดับรายได้ต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกลงมา 5,000 – 25,000 บาท ดังนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ระดับรายได้ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงรายได้} = \frac{25,000 - 5,000}{5} = 4,000 \text{ บาท}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนสามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท
- 5,501 – 9,500 บาท
- 9,501 – 13,500 บาท
- 13,501 - 17,500 บาท
- มากกว่า 17,500 บาท

5. สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

6. อายุงานในองค์กรเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

เนื่องจาก บริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ได้เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2513 ดังนั้นระยะเวลาการทำงานกับองค์กรของพนักงานสูงสุดถึงปัจจุบันอยู่ที่ 34 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาการทำงานดังกล่าวมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงระยะเวลาการทำงาน} = \frac{34 - 1}{5} = 6.6 \approx 7 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณช่วงอายุงานในองค์กรสามารถแสดงช่วงอายุงานของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- ต่ำกว่า 1 ปี
- 1 – 7 ปี
- 8 – 14 ปี
- 15 – 21 ปี
- มากกว่า 22 ปี

7. ตำแหน่งงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

8. แผนกที่ปฏิบัติงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ตอนที่ 2 – 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และตอนที่ 4 ข้อ 34 เป็นแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale

คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย

คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ด้านสภาพการทำงาน
4. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร
5. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง
6. ด้านลักษณะองค์การ

คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน 1 ข้อ

ซึ่งคำถามที่พนักงานต้องตอบมีคำตอบกำหนดเอาไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนนสูงสุด / ต่ำสุด
ตัวอย่างเช่น ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน

5 4 3 2 1

ลักษณะการทำงานของบริษัท มีความยุติธรรม : : : : ขาดความยุติธรรม

ความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชา

5 4 3 2 1

หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญที่ มุ่งที่พนักงาน : : : : มุ่งที่กฎเกณฑ์

สำหรับระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุดเช่น ลักษณะการทำงานของบริษัทมีความยุติธรรม มากที่สุดจะเป็นตัวเลข 5 และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นตัวเลข 1 เช่น ด้านผู้บังคับบัญชาหากมีความคิดเห็นว่หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญที่มุ่งที่กฎเกณฑ์จะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดความสัมพันธ์ข้างต้นนี้จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval scale ซึ่งมีการกำหนดค่าระดับคะแนนดังนี้

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

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 และ 3 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

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

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานรวมคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็น

คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) จำนวน 3 ข้อ

คำถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามแบบ Semantic differential scale จำนวน 1 ข้อ

ซึ่งผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นที่ได้รับจากการทำงาน

สำหรับระดับการให้คะแนนข้อ 29 – 31 ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกกำหนดการให้ค่า

คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยให้คะแนนรวมแบบ Rating scale ของ Likert (Method of summated rating : the Likert scale) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 168) ดังนี้

ทุกครั้ง	5	คะแนน
บ่อยครั้ง	4	คะแนน
บางครั้ง	3	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	2	คะแนน
ไม่เคย	1	คะแนน

ข้อ 32 – 33 เป็นคำถามเชิงลบ ใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับจะกลับค่าคะแนนมาตรวัด

ดังนี้

ทุกครั้ง	1	คะแนน
บ่อยครั้ง	2	คะแนน
บางครั้ง	3	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	4	คะแนน
ไม่เคย	5	คะแนน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 4 จะใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542 : 110) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับความถี่ของพฤติกรรม
1.00 – 1.80	ไม่เคย
1.81 – 2.60	นาน ๆ ครั้ง
2.61 – 3.40	บางครั้ง
3.41 – 4.20	บ่อยครั้ง
4.21 – 5.00	ทุกครั้ง

2.2 ความเที่ยงตรง (Validity)

สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด” จะใช้การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจะต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษาสามารถวัดในเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้ที่มีความชำนาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และนำไปทดสอบ (Pretest) ก่อนหนึ่งครั้งจำนวน 30 ชุด จากนั้นรวบรวมข้อผิดพลาดและดำเนินการแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนการเก็บข้อมูลจริง

2.3 ความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ครั้งนี้เป็นการหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการทดสอบ (Pretest) แล้วจำนวน 30 ชุด มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณของ Cronbach's α หรือเรียกว่า สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา α (Coefficient Alpha) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่าง ๆ
		แทน	ค่าเฉลี่ยค่าแปรปรวนคะแนนรวมทุกคำถาม

ในงานวิจัยครั้งนี้คำนวณค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้เท่ากับ .8695

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด

3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาต ให้กับพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด โดยส่งให้เป็นรายบุคคลเพื่อสะดวกในการตรวจสอบเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน

3.4 เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด คืนได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การจัดการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

4.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกไป

4.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแยกแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

4.3 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า file โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistic Package for Social Science (SPSS)) รวมทั้งสถิติที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.3.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงานของบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3.2 การวิเคราะห์สมมติฐาน

4.3.2.1 วิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

4.3.2.2 วิเคราะห์ตัวแปรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

4.3.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

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

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2545 : 331)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

และสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และด้วยมือ โดยเสนอข้อมูล ได้ดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. 2538 : 45)

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

เมื่อ	%	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่หรือจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามข้อนั้น
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 :

56)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 87)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $n-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นตามสัมประสิทธิ์แอลฟา (Reliability Coefficient) ของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่ได้จากวิธีนี้เรียกว่า Alpha Coefficient หรือ Coefficient Alpha (α - Coefficient) ซึ่งเหมาะสำหรับแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ Likert Scale ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (ล้วน สายยศและ อังคณา สายยศ. 2536 : 171)

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

เมื่อ K แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 $\frac{\text{Covariance}}{\text{Variance}}$ แทน ค่าความแปรปรวนคะแนนรวมทุกข้อ

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t -test (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 80) ซึ่ง 2 กลุ่มดังกล่าวเป็นอิสระ

กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน ($S^2_1 = S^2_2$) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(n_1 - 1)S^2_1 + (n_2 - 1)S^2_2}{(n_1 + n_2 - 2)} \right) \left(\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2} \right)}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S^2_1, S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2

ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

กรณีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน ($S^2_1 \neq S^2_2$) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2_p \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

ใช้ Degrees of Freedom เป็น

$$df = \frac{\left[\left(\frac{S^2_1}{n_1} \right) + \left(\frac{S^2_2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{\left(\frac{S^2_1}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S^2_2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1, S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

5.3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266 – 268)

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

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{n-1}$$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

K แทน จำนวนกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(K-1) Degree of freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม

(n-1) Degree of freedom สำหรับการผันแปรภายในกลุ่ม

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

ตาราง 5 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของ ความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_T	n-1		

5.3.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 332-333)

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

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

5.3.4 สถิติอย่างง่ายของเพียสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541 : 72) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

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

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 $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 437) คือ

- 1) ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
 - 2) ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
 - 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
 - 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
 - 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 - 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ (Salkind. 2008 : 208)

<u>ค่าระดับความสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
0.81 – 1.00	สูงมาก (Very Strong)
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41 – 0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01 – 0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลและ การแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อแทนตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อของการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ถือกรรมสิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
F-Prob., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชากรศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ของข้อมูลและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	80	40.0
หญิง	120	60.0
รวม	200	100.0
อายุ		
18 – 25 ปี	57	28.5
26 – 33 ปี	63	31.5
34 – 41 ปี	46	23.0
42 – 49 ปี	25	12.5
50 ปีขึ้นไป	9	4.5
รวม	200	100.0
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	104	52.0
มัธยมศึกษา/ปวช.	85	42.5
ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปภศ.	8	4.0
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3	1.5
รวม	200	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท	79	39.5
5,501 – 9,500 บาท	102	51.0
9,501 – 13,500 บาท	16	8.0
13,501 – 17,500 บาท	2	1.0
มากกว่า 17,500 บาท	1	.5

ตาราง 6 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
รวม	200	100.0
สถานภาพ		
โสด	68	34.0
สมรส/อยู่ร่วมกัน	122	61.0
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	10	5.0
รวม	200	100.0
อายุงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 1 ปี	28	14.0
1 – 7 ปี	93	46.5
8 – 14 ปี	57	28.5
15 – 21 ปี	13	6.5
มากกว่า 21 ปี	9	4.5
รวม	200	100.0
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน	133	66.5
ระดับรายเดือน	36	18.0
ระดับหัวหน้า	31	15.5
รวม	200	100.0
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
การ์เมนต์	65	32.5
ย้อม	54	27.0
ฟินิชซิง	56	28.0
ทอ	8	4.0
สำนักงาน	17	8.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 ชุด จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และเพศหญิง มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานที่อายุ 26 – 33 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุ 18 – 25 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 พนักงานที่มีอายุ 34 – 41 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 พนักงานที่มีอายุ 42 – 49 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ป.กศ. มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,501 – 9,500 บาท มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,501 – 13,500 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,501 – 17,500 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 17,500 บาท มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

อายุงานในองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 7 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ พนักงานที่มีอายุงาน 8 – 14 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 พนักงานที่มีอายุงาน 15 – 21 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 21 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ คือ พนักงานระดับรายเดือน มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และพนักงานระดับหัวหน้ามีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

แผนกที่ปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ พนักงานแผนกการเจ้าหน้าที่มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ พนักงานแผนกฟิสิกซ์ มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 พนักงานแผนกย้อม มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 พนักงานแผนกสำนักงานมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และพนักงานแผนกทอ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยจูงใจ	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่างมาก	ระดับความคาดหวัง		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน								
9. ระบบการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัทมีการจูงใจ.....ขาดการจูงใจ	11	47	14	104	24	2.59	1.135	ไม่ดี
10. ลักษณะการทำงานของบริษัทมีความยุติธรรม.....ขาดความยุติธรรม	12	40	26	95	27	2.58	1.132	ไม่ดี
รวมด้านลักษณะงาน	11.5	43.5	21	99.5	25.5	2.59	1.134	ไม่ดี
ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย								
11. บริษัทมีการจัดสวัสดิการเพียงพอ.....ไม่เพียงพอ	2	21	47	69	61	2.17	1.013	ไม่ดี
12. ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอ.....ไม่เพียงพอ	5	31	40	75	49	2.34	1.086	ไม่ดี
13. อุปกรณ์การทำงานปลอดภัย.....ขาดความปลอดภัย	15	117	18	39	11	3.43	1.059	ดี
รวมด้านสวัสดิการและความปลอดภัย	7.33	56.3	35	61	40.33	2.65	1.053	ไม่แน่ใจ
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	9.42	49.9	28	80.25	32.92	2.62	1.094	ไม่แน่ใจ

จากตาราง 7 แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.62 ซึ่งสามารถจำแนกการคาดหวังรายด้านตามลำดับ ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านลักษณะงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.59 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับไม่ดี คือ ระบบการจ้างพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัท และลักษณะการทำงานของ บริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และ 2.58 ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.65 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเชิงใจด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ในระดับไม่ดี คือ บริษัทมีการจัดสวัสดิการ ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และ 2.34 ตามลำดับ ปัจจัยเชิงใจในระดับดีคือ อุปกรณ์การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยเสริม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 8 แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยเสริม	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดี อย่าง มาก	ระดับความคาดหวัง		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านผู้บังคับบัญชา								
14. หัวหน้าปกครองและตัดสิน ปัญหาโดย ใช้เหตุผล.....ใช้อารมณ์	19	115	17	33	16	3.44	1.119	ดี
15. หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญที่ มุ่งที่พนักงาน.....มุ่งที่กฎ เกณฑ์	21	108	28	26	17	3.45	1.111	ดี
รวมด้านผู้บังคับบัญชา	20	111.5	22.50	29.50	16.50	3.45	1.115	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยเสริม	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	ระดับความคาดหวัง		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง</u>								
<u>บุคคล</u>								
16. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ดี.....ไม่ดี	70	95	26	5	4	4.11	.867	ดี
17. การมีส่วนร่วมในการทำงาน มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน..... มุ่งความสำคัญที่บุคคลใดบุคคล หนึ่ง	37	86	55	14	8	3.65	.991	ดี
รวมด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	53.50	90.50	40.50	9.50	6	3.88	.92	ดี
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>								
18. สภาพแวดล้อมด้านความ สะอาด แสง เสียง ดี.....ไม่ดี	10	73	51	48	18	3.05	1.081	ไม่แน่ใจ
19. อุปกรณ์การทำงาน เพียงพอ.....ไม่เพียงพอ	16	81	24	54	25	3.05	1.225	ไม่แน่ใจ
รวมด้านสภาพการทำงาน	13	77	37.5	51	21.5	3.05	1.153	ไม่แน่ใจ
<u>ด้านความน่าเชื่อถือของ</u>								
<u>บริษัท</u>								
20. ภาพลักษณ์โดยรวมของ บริษัท น่าเชื่อถือ...ขาดความน่าเชื่อถือ	12	120	22	36	10	3.44	1.016	ดี
21. ความมั่นคงของบริษัท มั่นคง.....ขาดความมั่นคง	10	123	26	32	9	3.47	.971	ดี
รวมด้านความน่าเชื่อถือของ บริษัท	11	121.5	24	34	9.5	3.46	.994	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยเสริม	ดีมาก	ดี	ไม่แน่ใจ	ไม่ดี	ไม่ดีอย่าง มาก	ระดับความคาดหวัง		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความคาดหวังที่จะได้</u>								
<u>รับการตอบสนองจากบริษัท</u>								
22. หากท่านทำผลงานดีท่าน ต้องการให้บริษัท ยกย่องชมเชย.....ให้รางวัล	32	80	48	23	17	3.44	1.146	ดี
23. งานที่ท่านทำมีโอกาส ก้าวหน้ามาก.....ขาดโอกาส ก้าวหน้า	25	102	30	26	17	3.46	1.129	ดี
รวมด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจาก บริษัท	28.5	91	39	24.5	17	3.45	1.138	ดี
<u>ด้านลักษณะองค์กร</u>								
24. ลักษณะงานในองค์กร เปลี่ยนแปลงได้.....คงที่ ถาวร	19	56	78	42	5	3.21	.965	ไม่แน่ใจ
25. ลักษณะหัวหน้างาน มุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วม.....มุ่ง ที่การสั่งงาน	25	105	26	30	14	3.49	1.107	ดี
26. ลักษณะผู้จัดการ ให้พนักงานมีส่วนร่วม.....ตัด สินใจด้วยตนเอง	21	116	17	30	16	3.48	1.116	ดี
27. การมุ่งความสำคัญของ องค์กร มุ่งที่ลูกค้า.....มุ่งที่กฎเกณฑ์	46	79	52	13	10	3.69	1.053	ดี
รวมด้านลักษณะองค์กร	27.75	89	43.25	28.75	11.25	3.47	1.060	ดี
ปัจจัยเสริมโดยรวม	25.63	96.75	34.46	29.54	13.63	3.46	1.065	ดี

จากตาราง 8 แสดงระดับความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเสริมโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 ซึ่งสามารถจำแนกความคาดหวังรายด้านตามลำดับ ได้ดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านผู้บังคับบัญชา ในระดับดี คือ หัวหน้าปกครองและตัดสินปัญหา หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 3.65 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านสภาพการทำงาน ในระดับไม่แน่ใจ คือ สภาพแวดล้อมด้านความสะอาด แสง เสียง ความเพียงพอของอุปกรณ์การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ทั้ง 2 ข้อ

ด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท ในระดับดี คือ ภาพลักษณ์โดยรวมของบริษัท ความมั่นคงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.47 ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท ในระดับดี คือ หากท่านทำผลงานดีท่านต้องการให้บริษัท งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.46 ตามลำดับ

ด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านลักษณะองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านลักษณะองค์กร ในระดับดี คือ ลักษณะหัวหน้างาน ลักษณะผู้จัดการ การมุ่งความสำคัญขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 3.48 และ 3.69

ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเสริมด้านลักษณะองค์กร ในระดับไม่แน่ใจ คือ ลักษณะงานในองค์กร โดย
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การขาดงานเฉลี่ยต่อปี	n	$\bar{X}$	S.D.
ไม่เคยขาดงานเลย	91		
1 ครั้ง	10		
2 ครั้ง	17		
3 ครั้ง	13		
4 ครั้ง	7		
5 ครั้งขึ้นไป	62		
รวม	200	3.71	.813

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามด้านการขาดงาน
โดยเฉลี่ยต่อปีทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่าผู้ที่ไม่เคยขาดงานเลย มีจำนวน 91 คน ขาดงาน 1
ครั้งมีจำนวน 10 คน ขาดงาน 2 ครั้งมีจำนวน 17 คน ขาดงาน 3 ครั้งมีจำนวน 13 คน ขาดงาน
4 ครั้งมีจำนวน 7 คน ขาดงาน 5 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 62 คน จะเห็นว่าพฤติกรรมการขาดงาน
เฉลี่ยต่อปีของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตาราง 10 แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ระดับความถี่ของพฤติกรรม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	162	21	17	0	0	4.72	.60	ทุกครั้ง
2. งานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา	90	80	28	2	0	4.29	.74	ทุกครั้ง
3. แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นท่านจะทำงานอย่างเต็มที่	119	53	19	9	0	4.41	.84	ทุกครั้ง
4. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่หาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน	2	25	68	45	60	3.68	1.06	บ่อยครั้ง
รวม						4.37	.58	ทุกครั้ง

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72

2. งานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

3. แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นท่านจะทำงานอย่างเต็มที่ พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

4. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่หาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

เมื่อพิจารณาโดยรวมด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ตาราง 11 แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการโยกย้ายงาน

ด้านการโยกย้ายงาน	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ระดับความถี่ของพฤติกรรม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น เนื่องจากมีปัญหากับแผนกที่สังกัดอยู่	0	2	14	20	164	4.73	.63	ทุกครั้ง

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการโยกย้ายงาน เรื่องท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น เนื่องจากมี ปัญหากับแผนกที่สังกัดอยู่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73

ตาราง 12 แสดงระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการลาออกจากงาน

ด้านการลาออกจากงาน	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	ระดับความถี่ของพฤติกรรม		
						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร ทำต่อแน่นอน ไม่ทำ แน่นอน	65	59	65	8	3	4.00	.96	บ่อยครั้ง

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความถี่ของพฤติกรรม ด้านการลาออกจากงาน เรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความถี่ของพฤติกรรมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

ด้านการมาทำงานสาย

เฉลี่ยจำนวนครั้งของการมาทำงาน สายต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.
ไม่เคยมาสายเลย	148	74.0		
1 ครั้ง	20	10.0		
2 ครั้ง	16	8.0		
3 ครั้ง	7	3.5		
4 ครั้ง	4	2.0		
5 ครั้งขึ้นไป	5	2.5		
รวม	200	100.0	1.57	1.17

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการมาทำงานสาย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือมาทำงานสายเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมาทำงานสายเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการมาทำงานสาย เท่ากับ 1.57

ตาราง 14 แสดงจำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ

เฉลี่ยจำนวนครั้งที่ถูกลงโทษหรือ ตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ ต่อปี	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	S.D.
ไม่เคย	175	87.5		
1 ครั้ง	17	8.5		
2 ครั้ง	7	3.5		
3 ครั้งขึ้นไป	1	.5		
รวม	200	100.0	1.17	.49

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรด้านถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่ถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 รองลงมาคือถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ เฉลี่ยจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ เฉลี่ยจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการมาทำงานสาย เท่ากับ 1.17

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำงาน

ตาราง 15 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาที่พบในการทำงาน

ปัญหาที่พบในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ขาดความสามัคคี ความเอาใจใส่	14	7.0
เครื่องจักรชำรุด	2	1.0
อะไหล่/วัตถุดิบขาดสต็อก,คน/อุปกรณ์ไม่พอ	12	6.0
งานน้อยหรือมากเกินไป	2	1.0
หัวหน้างานขาดประสิทธิภาพ/ขาดการวางแผนงาน	12	6.0
ข้อบกพร่องของสถานที่	1	.5
ไม่ตอบแบบสอบถาม	157	78.5
รวม	200	100.0

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ปัญหาที่พบในการทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในการทำงาน เรื่อง ขาดความสามัคคี ความเอาใจใส่ มีจำนวนมากที่สุด 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องอะไหล่/วัตถุดิบขาดสต็อก,คน/อุปกรณ์ไม่พอ และหัวหน้างานขาดประสิทธิภาพ/ขาดการวางแผนงาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตาราง 16 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการสวัสดิการที่เพิ่ม	19	9.5
ควรรับพนักงานให้เพียงพอกับเครื่องจักร	4	2.0
ควรจัดงานให้มีระบบ ระเบียบ	7	3.5
ควรเน้นความสะอาด	1	.5
ควรเน้นการทำงานด้วยเหตุผล	1	.5
หัวหน้า หรือพนักงานเก่าควรเป็นแบบอย่างที่ดี	5	2.5
ควรให้รางวัลพนักงานที่มีความรับผิดชอบ	3	1.5
ไม่ตอบแบบสอบถาม	160	80.0
รวม	200	100.0

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการทำงาน พบว่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบมีข้อเสนอแนะดังนี้คือ เรื่องต้องการสวัสดิการที่เพิ่ม มีจำนวนมากที่สุด 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รองลงมาเสนอแนะ เรื่องควรจัดงานให้มีระบบ ระเบียบ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และเสนอแนะเรื่องหัวหน้า หรือพนักงานเก่าควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

1.1 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี เพศ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี เพศ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี เพศ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
พฤติกรรมการทำงาน	ชาย	3.54	.52	1.38	198	.169
	หญิง	3.43	.58			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ที่มีค่า Probability (p) เท่ากับ .169 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ เป็นรายด้านและรายข้อ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำนขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ชาย	3.28	2.32	.89	198	.38
	หญิง	2.99	2.12			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำนเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ชาย	4.69	.64	-.71	198	.48
	หญิง	4.75	.58			

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ชาย	4.35	.71	.94	198	.35
	หญิง	4.25	.75			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มท่านจะทำงานเต็มที่	ชาย	4.40	.82	-.14	198	.89
	หญิง	4.42	.85			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ชาย	3.66	1.01	-.19	198	.85
	หญิง	3.69	1.09			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	4.33	.61	-.89	198	.37
	หญิง	4.40	.55			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ชาย	4.70	.68	-.55	198	.58
	หญิง	4.75	.59			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ชาย	3.99	1.04	1.35	198	.18
	หญิง	3.80	.90			
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ชาย	1.41	.88	-1.56	198	.12
	หญิง	1.68	1.31			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ชาย	1.19	.55	.41	198	.68
	หญิง	1.16	.44			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ชาย	1.30	.57	-1.12	198	.27
	หญิง	1.42	.80			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test ในการทดสอบ พบว่า ไม่มีพฤติกรรมการทำงานด้านใด ที่มีค่า Probability (p) น้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี อายุ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี อายุ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี อายุ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

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

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท

ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.834	.208	.645	.631
	ภายในกลุ่ม	195	62.986	.323		
	รวม	199	63.820			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .631 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมนั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและรายข้อ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	19.63	4.91	1.01	.41
	ภายในกลุ่ม	195	951.16	4.88		
	รวม	199	970.80			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.74	.44	1.18	.32
	ภายในกลุ่ม	195	72.14	.37		
	รวม	199	73.88			
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	3.35	.84	1.54	.19
	ภายในกลุ่ม	195	105.84	.54		
	รวม	199	109.18			
แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4	2.98	.75	1.06	.38
	ภายในกลุ่ม	195	137.40	.71		
	รวม	199	140.38			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.50	.63	.55	.70
	ภายในกลุ่ม	195	223.02	1.14		
	รวม	199	225.52			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.87	.21	.64	.62
	ภายในกลุ่ม	195	65.74	.33		
	รวม	199	66.62			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	2.17	.54	1.37	.25
	ภายในกลุ่ม	195	77.25	.40		
	รวม	199	79.42			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.74	.68	.72	.57
	ภายในกลุ่ม	195	183.13	.93		
	รวม	199	185.87			

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ทำนมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.26	.82	.59	.67
	ภายในกลุ่ม	195	267.76	1.37		
	รวม	199	271.02			
ทำนเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.05	.26	1.08	.37
	ภายในกลุ่ม	195	47.18	.24		
	รวม	199	48.22			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	.74	.18	.351	.84
	ภายในกลุ่ม	195	103.38	.53		
	รวม	199	104.12			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า ไม่มีพฤติกรรมในการทำงานด้านใด ข้อใดที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison)

โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท

ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.360	.11	.31	.82
	ภายในกลุ่ม	196	63.11	.32		
	รวม	199	53.82			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .82 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้านและรายข้อ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำนขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	3	16.904	5.635	1.158	.327
	ภายในกลุ่ม	196	953.891	4.867		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำนเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.540	.180	.481	.696
	ภายในกลุ่ม	196	73.335	.374		
	รวม	199	73.875			

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.232	.411	.745	.526
	ภายในกลุ่ม	196	107.948	.551		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	3	1.730	.577	.815	.487
	ภายในกลุ่ม	196	138.650	.707		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.106	.369	.322	.810
	ภายในกลุ่ม	196	224.414	1.145		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.292	.097	.287	.835
	ภายในกลุ่ม	196	66.328	.338		
	รวม	199	66.620			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	3	.283	.094	.233	.873
	ภายในกลุ่ม	196	79.137	.404		
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.209	1.403	1.514	.212
	ภายในกลุ่ม	196	181.666	.927		
	รวม	199	185.875			
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	3	11.611	3.870	2.924*	.035
	ภายในกลุ่ม	196	259.409	1.324		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	3	.372	.124	.508	.677
	ภายในกลุ่ม	196	47.848	.244		
	รวม	199	48.220			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.658	.886	1.711	.166
	ภายในกลุ่ม	196	101.452	.518		
	รวม	199	104.120			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน ที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ พบว่ามีค่า F-Prob. มากกว่า .05 นั่นคือพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ประถม	มัธยม ศึกษา/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา/ ปวท./ ปกศ.	ปริญญา ตรีหรือสูง กว่า
	$\bar{X}$	1.66	1.39	2.50	1.00
ประถม	1.66		.28 (.103)	.84* (.049)	.66 (.326)
มัธยมศึกษา/ปวช.	1.39			1.11* (.010)	.39 (.566)
ปวส./อนุปริญญา/ปวท/ปกศ.	2.50				1.50 (.056)
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	1.00				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 23 พบว่าพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมกับการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับประถมแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. ของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถม และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .84

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. ของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.11

1.4 พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

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

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.933	.483	1.522	.197
	ภายในกลุ่ม	195	61.887	.317		
	รวม	199	63.820			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้านและรายข้อ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	35.612	8.903	1.856	.120
	ภายในกลุ่ม	195	935.183	4.796		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.324	.331	.890	.471
	ภายในกลุ่ม	195	72.551	.372		
	รวม	199	73.875			

ตาราง 25 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	4.283	1.071	1.990	.980
	ภายในกลุ่ม	195	104.897	.538		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4	2.061	.515	.727	.575
	ภายในกลุ่ม	195	138.319	.709		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.662	.916	.805	.523
	ภายในกลุ่ม	195	221.858	1.138		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.092	.523	1.580	.181
	ภายในกลุ่ม	195	64.528	.331		
	รวม	199	66.620			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	3.908	.977	2.523	.420
	ภายในกลุ่ม	195	75.512	.387		
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.604	.651	.693	.598
	ภายในกลุ่ม	195	183.271	.940		
	รวม	199	185.875			
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	4	19.233	4.808	3.724	.600
	ภายในกลุ่ม	195	251.787	1.291		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.102	.526	2.222	.068
	ภายในกลุ่ม	195	46.118	.237		
	รวม	199	48.220			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	6.869	1.717	3.443	.100
	ภายในกลุ่ม	195	97.251	.499		
	รวม	199	104.120			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า ไม่มีพฤติกรรมในการทำงานด้านใดข้อใดที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

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

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.125	.062	.193	.824
	ภายในกลุ่ม	197	63.695	.323		
	รวม	199	63.820			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

เดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .824 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	2	.017	.008	.002	.998
	ภายในกลุ่ม	197	970.778	4.928		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.446	.223	.599	.551
	ภายในกลุ่ม	197	73.429	.373		
	รวม	199	73.875			
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	.384	.192	.347	.707
	ภายในกลุ่ม	197	108.796	.552		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.884	.942	1.340	.264
	ภายในกลุ่ม	197	138.496	.703		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.876	.438	.384	.682
	ภายในกลุ่ม	197	224.644	1.140		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.035	.017	.052	.950
	ภายในกลุ่ม	197	66.585	.338		
	รวม	199	66.620			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	.011	.005	.014	.987
	ภายในกลุ่ม	197	79.409	.403		

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.559	.780	.833	.436
	ภายในกลุ่ม	197	184.316	.936		
	รวม	199	185.875			
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.414	.707	.517	.597
	ภายในกลุ่ม	197	269.606	1.369		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	2	.064	.032	.132	.877
	ภายในกลุ่ม	197	48.156	.244		
	รวม	199	48.220			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.482	.241	.458	.633
	ภายในกลุ่ม	197	103.638	.526		
	รวม	199	104.120			

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า ไม่มีพฤติกรรมในการทำงานด้านใด ข้อใดที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.6 พนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กร ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กร ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กร ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

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

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุงานในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.726	.181	.561	.691
	ภายในกลุ่ม	195	63.094	.324		
	รวม	199	63.820			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .691 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุงานในองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุงานในองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	23.919	5.980	1.231	.299
	ภายในกลุ่ม	195	946.876	4.856		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.332	.083	.220	.927
	ภายในกลุ่ม	195	73.543	.377		
	รวม	199	73.875			
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	.803	.201	.361	.836
	ภายในกลุ่ม	195	108.377	.556		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4	6.471	1.618	2.356	.055
	ภายในกลุ่ม	195	133.909	.687		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	4.758	1.189	1.051	.382
	ภายในกลุ่ม	195	220.762	1.132		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.041	.260	.774	.543
	ภายในกลุ่ม	195	65.579	.336		
	รวม	199	66.620			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	.496	.124	.306	.874
	ภายในกลุ่ม	195	78.924	.405		
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.485	.621	.661	.620
	ภายในกลุ่ม	195	183.390	.940		
	รวม	199	185.875			

ตาราง 29 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	4	7.224	1.806	1.335	.258
	ภายในกลุ่ม	195	263.796	1.353		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.342	.335	1.395	.237
	ภายในกลุ่ม	195	46.878	.240		
	รวม	199	48.220			
รวมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.226	.307	.581	.677
	ภายในกลุ่ม	195	102.894	.528		
	รวม	199	104.120			

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า ไม่มีพฤติกรรมในการทำงานด้านใด ข้อใดที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.7 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดย

ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
พฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.618	.309	.964	.383
	ภายในกลุ่ม	197	63.202	.321		
	รวม	199	63.820			

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .383 ซึ่งมากกว่า .05 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำางขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.304	4.152	.850	.429
	ภายในกลุ่ม	197	962.491	4.886		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ทำางเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.456	.228	.612	.544
	ภายในกลุ่ม	197	73.419	.373		
	รวม	199	73.875			

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.018	1.009	1.855	.159
	ภายในกลุ่ม	197	107.162	.544		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	2	.413	.207	.291	.748
	ภายในกลุ่ม	197	139.967	.710		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.212	2.106	1.875	.156
	ภายในกลุ่ม	197	221.308	1.123		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.609	.305	.909	.405
	ภายในกลุ่ม	197	66.011	.335		
	รวม	199	66.20			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.223	.61	1.541	.21
	ภายในกลุ่ม	197	78.197	.397		
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.736	1.868	2.020	.13
	ภายในกลุ่ม	197	182.139	.925		
	รวม	199	185.875			
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	2	9.443	4.721	3.556**	.003
	ภายในกลุ่ม	197	261.577	1.328		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือดักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.440	1.220	5.250**	.006
	ภายในกลุ่ม	197	45.780	.232		
	รวม	199	48.22			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.961	1.481	2.883	.058
	ภายในกลุ่ม	197	101.159	.513		
	รวม	199	104.120			

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือดักเตือน ที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแตกต่างกัน เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือดักเตือน จึงทำการทดสอบนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ พบว่ามีค่า F-Prob. มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน	ระดับราย เดือน	ระดับหัวหน้า	
	$\bar{X}$	1.56	1.25	2.00
ระดับปฏิบัติการหรือรายวัน	1.56	.31	.44	
		(.159)	(.055)	
ระดับรายเดือน	1.25		.75**	
			(.009)	
ระดับหัวหน้า	2.00			

****มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01**

ผลการวิเคราะห์ตาราง 32 พบว่าพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับรายเดือนกับตำแหน่งงานระดับหัวหน้า จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับรายเดือนแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับรายเดือน และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .75

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนแตกต่างกัน กับตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน	ระดับราย เดือน	ระดับหัวหน้า
	$\bar{X}$	1.25	1.00	1.03
ระดับปฏิบัติการหรือรายวัน	1.25		.25** (.007)	.22* (.026)
ระดับรายเดือน	1.00			.03 (.785)
ระดับหัวหน้า	1.03			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 33 พบว่าพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันกับตำแหน่งงานระดับรายเดือน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับรายเดือนของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับรายเดือน และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันกับตำแหน่งงานระดับหัวหน้า จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำนเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวันมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้าและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22

1.8 พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

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

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท

ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
แผนกที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.375	1.344	4.483**	.002
	ภายในกลุ่ม	195	58.445	.300		
	รวม	199	63.820			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีค่า F-Prob. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 ซึ่งเป็นทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		การ์เมนต์	ย้อม	ฟีนิช ซึ่ง	ทอ	สำนักงาน
	$\bar{X}$	3.43	3.56	3.61	3.13	3.07
การ์เมนต์	3.43		.12 (.217)	.18 (.079)	.13 (.138)	.37* (.013)
ย้อม	3.56			.05 (.622)	.43* (.039)	.05** (.001)
ฟีนิชซึ่ง	3.61				.48* (.021)	.55** (.000)
ทอ	3.13					.07
สำนักงาน	3.07					(.778)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 35 พบว่าพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกที่ปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน ของพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานสำนักงานและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .37

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นรายข้อและรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	44.844	11.21	2.361	0.555
	ภายในกลุ่ม	195	925.951	4.748		
	รวม	199	970.795			
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>						
ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.894	0.473	1.283	0.278
	ภายในกลุ่ม	195	71.981	0.369		
	รวม	199	73.875			
งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4	3.402	0.850	1.568	0.184
	ภายในกลุ่ม	195	105.778	0.542		
	รวม	199	109.180			
แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	ระหว่างกลุ่ม	4	3.262	0.815	1.160	0.330
	ภายในกลุ่ม	195	137.118	0.703		
	รวม	199	140.380			
ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เสี่ยงงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.484	1.371	1.215	0.306
	ภายในกลุ่ม	195	220.036	1.128		
	รวม	199	225.520			
รวมความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	.733	.183	.543	.705
	ภายในกลุ่ม	195	65.887	.338		
	รวม	199	66.620			
<u>การโยกย้ายงาน</u>						
ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4	0.511	0.128	0.316	0.867
	ภายในกลุ่ม	195	78.909	0.405		
	รวม	199	79.420			
<u>การลาออกจากงาน</u>						
แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	9.055	2.264	2.497*	0.044
	ภายในกลุ่ม	195	176.820	0.907		
	รวม	199	185.875			

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>						
ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	ระหว่างกลุ่ม	4	20.215	5.054	3.929**	0.004
	ภายในกลุ่ม	195	250.805	1.286		
	รวม	199	271.020			
ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.701	.675	2.893*	.023
	ภายในกลุ่ม	195	45.519	.233		
	รวม	199	48.220			
รวมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	8.939	2.235	4.578**	.001
	ภายในกลุ่ม	195	95.181	.488		
	รวม	199	104.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) พบว่า มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากรองเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน ที่มีค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยรวม มีค่า F-Prob น้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง ที่ตอบแบบสอบถามที่มีแผนกที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากรองเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยรวม แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแผนกที่ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ต่อพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ พบว่ามีค่า F-Prob. มากกว่า .05 นั่นคือ พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานรายด้าน และรายข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กรแตกต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		การ์เมนต์	ย้อม	ฟีนิช ซิง	ทอ	สำนักงาน
	$\bar{X}$	3.58	3.98	4.09	3.75	4.00
การ์เมนต์	3.58		.40*	.50**	.17	.42
			(.025)	(.004)	(.643)	(.111)
ย้อม	3.98			.11	.23	.02
				(.182)	(.522)	(.944)
ฟีนิชซิง	4.09				.34	.09
					(.347)	(.735)
ทอ	3.75					.25
สำนักงาน	4.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 37 พบว่าพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานย้อม จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .025 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกที่ปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีแผนกปฏิบัติงานย้อมของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานย้อมมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .40

พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกฟีนิชซิง จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า

พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกที่ปฏิบัติงานการเย็บผ้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่แผนกฟีนิชซิง ของพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงาน เรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกฟีนิชซิง มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่แผนกปฏิบัติงานการเย็บผ้าและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		การเย็บผ้า	ย้อม	ฟีนิชซิง	ทอ	สำนักงาน
	$\bar{X}$	1.66	1.16	1.31	1.13	1.24
การเย็บผ้า	1.66		.50** (.000)	.35** (.007)	.54* (.042)	.43* (.026)
ย้อม	1.16			.16 (.246)	.03 (.903)	.08 (.689)
ฟีนิชซิง	1.31				.19 (.264)	.08 (.193)
ทอ	1.13					.11 (.713)
สำนักงาน	1.24					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 38 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเย็บผ้ากับแผนกปฏิบัติงานย้อม จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเย็บผ้า แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อม ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเย็บผ้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อมและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ กับแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิ่ง จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิ่ง ของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิ่ง และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ กับแผนกปฏิบัติงานทอ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิ่ง ของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานทอ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .54

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ กับแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน ของพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้าท์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		การ์เมนต์	ย้อม	ฟีนิช ซิง	ทอ	สำนักงาน
	$\bar{X}$	2.02	1.26	1.43	1.25	1.47
การ์เมนต์	2.02		.76** (.000)	.59** (.005)	.77 (.073)	.54 (.079)
ย้อม	1.26			.17 (.435)	.01 (.983)	.21 (.504)
ฟีนิชซิง	1.43				.18 (.677)	.04 (.894)
ทอ	1.25					.22 (.486)
สำนักงาน	1.47					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 39 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานย้อม จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อม ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อมและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .76

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิง จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิง ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานฟีนิชซิงและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .59

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำนถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยต่อปีต่างกัน กับแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน		การ์เมนต์	ย้อม	ฟีนิช ซิง	ทอ	สำนักงาน
	$\bar{X}$	1.31	1.06	1.20	1.00	1.00
การ์เมนต์	1.31		.25** (.005)	.11 (.208)	.31 (.091)	.31* (.020)
ย้อม	1.06			.14 (.128)	.06 (.762)	.06 (.680)
ฟีนิชซิง	1.20				.20 (.283)	.20 (.144)
ทอ	1.00					.00 (1.000)
สำนักงาน	1.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 40 พบว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานย้อม จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อม ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำนถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยต่อปี โดยพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานย้อมและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25

พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์กับแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการ์เมนต์ แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกปฏิบัติงานสำนักงาน ของพฤติกรรมการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำนถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยต่อปี

โดยพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามแผนกปฏิบัติงานการเฝ้า มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานแผนกปฏิบัติงานซ่อมและมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .31

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	-.052	.463
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.080	.261
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	-.152*	.032
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	.000	.997
รวม	-.060	.395

n = 200

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .395 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติง จำกัด

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ $-.152$ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน (น้อย) มาก

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานรายชื่อ

ตัวแปร	ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>		
28. ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	-.052	.463
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>		
29. ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	.081	.255
30. งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทัน เวลา	.033	.640
31. แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	.119	.093
32. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	.063	.375
<u>การโยกย้ายงาน</u>		
33. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	-.035	.620
<u>การลาออกจากงาน</u>		
34. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	.206**	.003
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>		
35. ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	-.019	.786
36. ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	.047	.513

$n = 200$

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน เป็นรายชื่อ ดังนี้

28. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

29. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

30. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

31. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

32. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

33. การโยกย้ายงาน ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

34. การลาออกจากงาน แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .206 โดยมีความสัมพันธ์ระดับก่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงาน ด้านการลาออกจากงาน แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กรมาก (น้อย)

35. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

36. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ท่านเคยถูกลงโทษหรือดักเตือนเฉลี่ยปีละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_0 : ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

H_1 : ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปร	ปัจจัยเสริมในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.117	.099
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	.056	.427
การลาออกหรือการโยกย้ายงาน	-.360**	.000
การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	-.115	.105
รวม	.059	.407

n = 200

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .059 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด

การลาออกหรือการโยกย้ายงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.360 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน น้อย (มาก)

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานงานรายข้อ

ตัวแปร	ปัจจัยเสริมในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
<u>ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน</u>		
28. ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ	.117	.099
<u>ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน</u>		
29. ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	.211**	.003
30. งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทัน เวลา	.134	.058
31. แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม ท่านจะทำงานเต็มที่	.093	.192
32. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน	-.023	.743
<u>การโยกย้ายงาน</u>		
33. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา	-.186**	.008
<u>การลาออกจากงาน</u>		
34. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร	.359**	.000
<u>การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร</u>		
35. ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ	-.131	.065
36. ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ	-.028	.696

n = 200

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงาน เป็นรายข้อ ดังนี้

28. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ท่านขาดงานโดยเฉลี่ยปีละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

29. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .211 โดยมีความสัมพันธ์ระดับก่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัทไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบ

แบบสอบถามมีปัจจัยเสริมในการทำงานมากขึ้นจะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

30. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน งานที่ท่านรับผิดชอบเสร็จทันเวลา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของท่านบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด

31. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่ม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของท่านบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด

32. ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่เลี้ยงงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของท่านบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด

33. การโยกย้ายงาน ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ $-.186$ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการโยกย้ายงาน ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่นเนื่องจากมีปัญหา น้อย (มาก)

34. การลาออกจากงาน แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ $.359$ โดยมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการลาออกจากงาน แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร มาก (น้อย)

35. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของท่านบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด

36. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนเฉลี่ยปีละ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยเสริม ในการทำงานของท่านบริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ด้วยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรต้องการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ อายุงาน ค่าจ้าง/เงินเดือน สถานภาพสมรสมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยเสริมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
3. ผลการศึกษาทำให้องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ด้วยการพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรต้องการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
3. ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกถึงระดับปฏิบัติการในบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด จำนวน 318 คน (ที่มา : แผนกบุคคล บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1970 : 580-581)

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 ซึ่งในกรณีนี้มีประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified Random Sampling) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 13) จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ในแต่ละระดับชั้นจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รวมคำถามทั้งสิ้น 8 ข้อ

ตอนที่ 2 – 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน และตอนที่ 4 ข้อ 34 เป็นแบบสอบถามแบบ Semantic differential scale

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานรวมคำถามจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็น คำถามปลายเปิด (Open – ended response question) จำนวน 3 ข้อ

คำถามปลายปิด (Close – ended response question) ที่มีมาตรวัดแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามแบบ Semantic differential scale จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. การส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาต ให้กับพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด โดยส่งให้เป็นรายบุคคลเพื่อสะดวกในการตรวจสอบเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน
4. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด คืนได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกไป

2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแยกแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่ ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

3 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า file โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistic Package for Social Science (SPSS)) รวมทั้งสถิติที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์สมมติฐาน

4.1 วิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test

4.2 วิเคราะห์ตัวแปรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

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

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 331)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์และด้วยมือ โดยเสนอข้อมูล ได้ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นตามสัมประสิทธิ์แอลฟา (Reliability Coefficient) ของ Cronbach
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t - test
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มตามตัวแปร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD)
 - 3.3 สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงค์ นิตติ้ง จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 60.0 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.0 อายุมากที่สุด คือ อายุ 26 – 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมา คือ อายุ 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับการศึกษามากที่สุด คือ มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 42.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด คือ 5,501 – 9,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาคือ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.5 สถานภาพมากที่สุด คือ มีสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 61.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุงานในองค์กรมากที่สุด คือ 1 – 7 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา คือ 8 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 ตำแหน่งงานมากที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาคือ คือ พนักงานระดับรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 18.0 แผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกการเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ แผนกฟิสิกส์ คิดเป็นร้อยละ 28.0

ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.62 ซึ่งสามารถจำแนกการคาดหวังรายด้านตามลำดับ ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.59 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับไม่ดี คือ ระบบการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัท และลักษณะการทำงานของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และ 2.58 ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านสวัสดิการและความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.65 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและความปลอดภัย ในระดับไม่ดี คือ บริษัทมีการจัดสวัสดิการ ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 และ 2.34 ตามลำดับ ปัจจัยจูงใจในระดับดีคือ อุปกรณ์การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ข้อมูลด้านปัจจัยเสริม ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยเสริมโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 ซึ่งสามารถจำแนกการคาดหวังรายด้านตามลำดับ ได้ดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านผู้บังคับบัญชา ในระดับดี คือ หัวหน้าปกครองและตัดสินปัญหา หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.45 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับดี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 3.65 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านสภาพการทำงาน ในระดับไม่แน่ใจ คือ สภาพแวดล้อมด้านความสะอาด แสง เสียง ความเพียงพอของอุปกรณ์การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ทั้ง 2 ข้อ

ด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท ในระดับดี คือ ภาพลักษณ์โดยรวมของบริษัท ความมั่นคงของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.47 ตามลำดับ

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท ในระดับดี คือ หากท่านทำผลงานดีท่านต้องการให้บริษัท งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ 3.46 ตามลำดับ

ด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านลักษณะองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อวิเคราะห์รายข้อของปัจจัยเสริมด้านลักษณะองค์กร ในระดับดี คือ ลักษณะหัวหน้างาน ลักษณะผู้จัดการ การมุ่งความสำคัญขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 3.48 และ 3.69 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเสริมด้านลักษณะองค์กร ในระดับไม่แน่ใจ คือ ลักษณะงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามด้านการขาดงานโดยเฉลี่ยต่อปีทั้งหมดจำนวน 200 คน พบว่าผู้ที่ไม่เคยขาดงานเลย มีจำนวน 91 คน ขาดงาน 1 ครั้งมีจำนวน 10 คน ขาดงาน 2 ครั้งมีจำนวน 17 คน ขาดงาน 3 ครั้งมีจำนวน 13 คน ขาดงาน 4 ครั้งมีจำนวน 7 คน ขาดงาน 5 ครั้งขึ้นไป มีจำนวน 62 คน จะเห็นว่าพฤติกรรมการขาดงานเฉลี่ยต่อปีของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1. ท่านเต็มใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน มีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72

2. งานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

3. แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นท่านจะทำงานอย่างเต็มที่ มีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

4. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่หาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน มีระดับความถี่ของพฤติกรรมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ด้านการโยกย้ายงาน เรื่องท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น เนื่องจากมี ปัญหา กับแผนกที่สังกัดอยู่พบว่า มีระดับความถี่ของพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73

ด้านการลาออกจากงาน เรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร พบว่า มีระดับความถี่ของพฤติกรรมบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ด้านการมาทำงานสาย พบว่าส่วนใหญ่ ไม่เคยมาทำงานสาย มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือมาทำงานสายเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมาทำงานสายเฉลี่ย 2 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการมาทำงานสาย เท่ากับ 1.57

ด้านถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ ส่วนใหญ่ ไม่ถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 รองลงมาคือถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ เฉลี่ยจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ เฉลี่ยจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านการมาทำงานสาย เท่ากับ 1.17

การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำงาน

ปัญหาในการทำงาน เรื่อง ขาดความสามัคคี ความเอาใจใส่ มีจำนวนมากที่สุด 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องอะไหล่/วัตถุดิบขาดสต็อก,คน/อุปกรณ์ไม่พอ และหัวหน้างานขาดประสิทธิภาพ/ขาดการวางแผนงาน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ข้อเสนอแนะในการทำงาน คือ เรื่องต้องการสวัสดิการที่เพิ่ม มีจำนวนมากที่สุด 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รองลงมาเสนอแนะ เรื่องควรจัดงานให้มีระบบ ระเบียบ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และเสนอแนะเรื่องหัวหน้า หรือพนักงานไม่ควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร ตำแหน่งงาน แผนก ที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า

1. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
7. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
8. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกัน
9. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
10. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกัน
11. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
12. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกัน

13. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

14. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

15. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

16. พนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือน แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน พบว่า

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการลาออกหรือการโยกย้ายงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.152 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยจูงใจในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน (น้อย) มาก

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -.360 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยเสริมในการทำงานมาก (น้อย) จะทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน น้อย (มาก)

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานบริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญกับการทำงานในด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน กล่าวคือพนักงานทั้งชายและหญิงต่างก็มาทำงาน ไม่เคยขาดงาน อีกทั้งพนักงานทั้งชายและหญิงมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ชอบการโยกย้ายงานและปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด ขัดแย้งกับการศึกษาของประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 95) ได้กล่าวไว้ว่า เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 92, 146) และของ พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532 : 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. พนักงานบริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานบริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด ตั้งแต่อายุ 18-25 ปี อายุ 26-33 ปี อายุ 34-41 ปี อายุ 42-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญกับการทำงานในเรื่องความสม่ำเสมอในการทำงานกล่าวคือไม่มีการเกี่ยงงานแม้ว่าอายุตนเองจะมากจะน้อยต่างก็เต็มใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ขัดแย้งกับผลการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ครูอายุน้อยเป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าครูในกลุ่มอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีผลการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูอายุน้อย (20-30 ปี) และกลุ่มอายุปานกลาง (31-40 ปี) และอารี สวรรค์วานิช (2521) ได้ทำการวิจัยและศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย พบว่า ผลการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ทำงาน

3. พนักงานบริษัท ไทย วงศ์ นิตติง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมมีจำนวนครั้งของการมาทำงานสายโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. อนุปริญญา/ปวท.ปกศ. และสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับปริญญาตรีหรือสูงกว่าทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี กล่าวคือ มีการศึกษา ปวส. อนุปริญญา/ปวท.ปกศ มัธยมศึกษา/ปวช. จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ บางครั้งอาจเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการทำงาน โดยต้องออกแรง หรือทำงานอยู่กับเครื่องจักร ซึ่งอาจเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย จึงทำให้มีจำนวนครั้งที่มาทำงานสายมากกว่าพนักงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532:2) ได้ศึกษาเรื่องความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ ของ วาสนา เดชอุดม (2528) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง มีผลการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

4. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีรายได้สูงหรือต่ำต่างก็มีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มความสามารถและเต็มที่ โดยไม่ได้คำนึงผลของเงินเดือนที่ได้รับ รายได้เป็นผลเกิดจากการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น รายได้จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงาน ผลงานการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานหรือมีความแตกต่างกันในด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น Williams (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 40 ; อ้างอิงจาก Williams. 1993 : 3673-3674) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ของยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง (2538 : 149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ผลการวิจัย พบว่า รายได้ของพนักงานสอบสวนในตำรวจภูธร ภาค 1 แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้มาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า จะเห็นได้ว่า รายได้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ผู้ที่มีรายได้มากจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่า

5. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอายุงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงจำนวนประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น พนักงานที่มีอายุงานมากก็มีความรัก ความหวงแหนในองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองก็จะมี ความมุ่งมั่นในการตั้งใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับพนักงานที่มีอายุน้อยซึ่งมีหลายสิ่งหลายอย่างที่จะต้องเรียนรู้และจำต้องปีนจะต้องศึกษาระบบงานเพิ่มเรื่อย เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่มาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวนครั้งที่มาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด และสูงกว่าพนักงานระดับรายเดือน สาเหตุที่พนักงานระดับหัวหน้างาน มีจำนวนครั้งที่มาทำงานสายโดยเฉลี่ย

ต่อเดือนสูงสุด เนื่องจากตำแหน่งนี้มีความรับผิดชอบต่องานสูง ทั้งงานในหน้าที่ในองค์กรและงานด้านการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การออกเยี่ยมลูกน้อง การออกพบปะลูกค้า จึงทำให้มีจำนวนครั้งที่มาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด และด้านจำนวนครั้งที่ถูกลงโทษหรือตักเตือน จะเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือรายวัน มีจำนวนครั้งที่ถูกลงโทษหรือตักเตือนมากกว่าระดับรายเดือนและระดับหัวหน้า อาจเนื่องจากว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือรายวันเป็นพนักงานระดับล่างไม่ค่อยมีความขยันขันแข็งในการทำงาน นึกอยากจะมาทำก็มา หรืออยากจะหยุดก็จะหยุดโดยไม่คิดถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กร

7. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการลาออกหรือการโยกย้ายงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน ดังนั้นเมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น มีลักษณะงานมั่นคงสูง มีสวัสดิการและความปลอดภัยสูง เลยส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน น้อยลง สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

8. ปัจจัยเสริมในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด กับพฤติกรรมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงข้ามกัน ดังนั้นเมื่อพนักงานบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด มีปัจจัยเสริมในการทำงาน เช่น หัวหน้าใช้เหตุผลในการปกครองและมีเหตุผลในการตัดสินใจ มุ่งให้ความสำคัญกับพนักงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์กันในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ภาพลักษณ์บริษัทอยู่ในทางที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในการงาน จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน น้อย สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ลักษณะทาง บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะทาง บทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ควรให้ถูกต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเพียง มีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีจำนวนครั้งที่มาทำงานสายโดยเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด และสูงกว่าพนักงานระดับรายเดือน ผู้วิจัยเสนอให้ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ เชิญประชุมระดับหัวหน้างานและกระตุ้นเตือนให้เห็นความสำคัญต่อการตรงต่อเวลา การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดข้อโต้แย้งของพนักงานที่อาจกล่าวอ้างในภายหลัง เมื่อมีพฤติกรรมการทำงานสายเช่นเดียวกับหัวหน้า หรือควรรายก่องชมเชยหัวหน้างานต่อที่ประชุมสำหรับผู้ที่มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประถม มีจำนวนครั้งของการมาทำงานสายโดยเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปกศ. และสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการหรือรายวัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร เรื่องจำนวนครั้งที่ทำนเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนแตกต่างเป็นรายคู่กับรายเดือนและหัวหน้างาน โดยระดับปฏิบัติการหรือรายวันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้วิจัยเสนอให้แผนกบุคคลของบริษัทฯ ได้มีการเน้นย้ำถึงกฎระเบียบขององค์กรที่พึงปฏิบัติโดยเฉพาะการมาทำงานสาย และสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติเพราะขัดต่อกฎระเบียบอันส่งผลให้พนักงานต้องถูกลงโทษหรือโดนตักเตือน โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศน์พนักงานเข้าใหม่ให้ทราบถึงผลเสียเมื่อมาปฏิบัติงานสาย หรือการกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบ รวมถึงการเชิญพนักงานเดิมมาร่วมรับฟังการปฐมนิเทศน์ร่วมกับพนักงานใหม่ เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานมานานอาจสร้างเรื่องกฎระเบียบบริษัทฯ ได้

3. จากการศึกษาพบว่าแผนกที่ปฏิบัติงานการ์เมนต์มีพฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเรื่องแนวโน้มที่ทำงานในองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานแผนกฟิสิกซ์ซึ่งและแผนกย้อมโดยแผนกการ์เมนต์มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยขอเสนอให้บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจหาสาเหตุว่ามีเรื่องใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีแนวโน้มจะลาออกจากงาน เช่น ด้านหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น และนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อลดความคับข้องใจที่เกิดขึ้นได้

4. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการคาดหวังเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ตรงประเด็นนี้ผู้วิจัยเสนอแนะให้ฝ่ายบริหารบริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัดหาระบบหรือมาตรการต่างๆ เพื่อสร้างความจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตลอดจนมีความยุติธรรมต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน

สำหรับด้านสวัสดิการและความปลอดภัย บริษัทควรปรับปรุงสวัสดิการใหม่ตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนค่าจ้าง ตลอดจนมีการปรับค่าจ้างใหม่มีแผนการปรับเงินเดือนที่ชัดเจนและแน่นอน บริษัทสามารถชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับค่าจ้างที่ปรับให้สำหรับพนักงานแต่ละคนได้ นอกจากนี้ทางบริษัทควรมีระบบความปลอดภัยที่ทันสมัย สามารถป้องกันอุบัติเหตุระหว่างเกิด

อุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี มีการตรวจสอบการใช้งานระบบดับเพลิงสม่ำเสมอ มีการซ่อมแผนฉุกเฉิน การสาธิตการทำแผนเมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น

5.จากการศึกษาพบว่าปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ผู้วิจัยเสนอแนะให้รักษาระดับความสัมพันธ์ตรงจุดนี้ไว้เนื่องจากสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีกว่าผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจกันดี มีเหตุมีผล และหากสามารถปรับเป็นระดับที่ดียิ่งขึ้นได้ก็ควรจะกระทำอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นผลดีกับทางบริษัทเองในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลควร มีกิจกรรมให้พนักงานทำมากขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการผลิตและสร้างระดับความสัมพันธ์ยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรม QCC กิจกรรม QC กิจกรรมกีฬา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแต่ละระดับให้ดียิ่งขึ้น หากพนักงานมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน จะนำผลดีเข้ามาสู่กระบวนการทำงานด้วย สำหรับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ควรปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นอีก เช่น สร้างความสะอาด ในสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์ทำงาน เครื่องใช้สำนักงานที่พร้อมจะอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลที่น่าเชื่อถือ หรือชัดเจนขึ้น ควรทำการศึกษาในเรื่องเดียวกันกับพนักงานบริษัทอื่นซึ่งมีประเภทของธุรกิจแบบเดียวกัน
2. ศึกษาเพิ่มเติม และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของในแต่ละระดับตำแหน่ง หรือแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงระบบการบริหารงานของบริษัทต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลศักดิ์ ศรีอรุณ. (2528). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. มนุษยสัมพันธ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรพิทยา, 2534.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชิดาวัล ศรีบัณฑิต. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธนวินทร์ พัฒนกร. (2545). อุปนิสัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (www.exim.go.th)
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสาย ค สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฐยา จิตราพิเนตร. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย (กรณีศึกษา : ศึกษาเฉพาะบริษัท เอ็มบีพี เลเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). ระเบียบวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการวิจัยสถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- บุศรา เตียรณบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พีรพัฒนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาศุุศาสตรอุตสาห กรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปริญญานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- ผอบเธียร วงศ์ภักดี. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม. ปริญญานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย สุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- มุกดา สุขสมาน. (2537). มนุษย์ : ภาวะกายและจิต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรม- ศาสตร์
- ยิ่งรัตน์ สอาดยิ่ง. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนใน เขตตำรวจภูธร ภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ ส่งเสริมวิชาการ.
- วาสนา เดชอุดม. (2528). พฤติกรรมบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด สมุทรสาคร. ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- วิภาวี ลีมนेत्र. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด(มหาชน).* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ.* ปริญญา นิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต (สาขาพัฒนาศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *การวิจัยธุรกิจ.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท A.N. การพิมพ์.
- (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่).*
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ (www.thaitextile.org/fabout.asp)
- สมเจตน์ ชื่นปรีชา. (2534). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาดา สุธรรมรักษ์. (2531). *เอกสารประกอบการบรรยาย จด.101 จิตวิทยาเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- สุชาติ โสมประยูร. (2525). *การสอนสุขศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เสถียร มงคลหัตถี. (2510). *จิตวิทยา.* กรุงเทพฯ : คลังวิทยา.
- อัญชนา พันธุ์อรุณ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ ที่จดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.* ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิรัฐ ตั้งกระจำ. (2543). *เศรษฐศาสตร์การจัดการ.* กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด

- อรุณ รัชธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อารี สวรรค์วานิช. (2521). *การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Baruch, B.D. (1968). *Newway in discipline*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Davis, Keith. (1972). *Human Behavior at Work*. 4th ed. New York : McGraw-Hill Inc.
- Duanc P. Schultz. (1982). *Psychology and Industrial Today*. 3rd ed. New York : McMillan Publishing Co. Inc.
- Herbert B. Hick. (1967). *Management of Organization*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing.
- Katz, D., and R.L. Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York : McGraw-Hill Inc.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *The Psychological Review*, vol. 50. New York : Harper and Row.
- Mowday, R.T.,L.W. Porter and, R.M. Steers. (1982). *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and turnover*. New York : Academic Press.
- Porter, Lyman W. and others. (1974).*"Organizational and Commitment, Jobsatisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians"*. *Journal of Applied Psychology*.
- Richard M. Stere & Lyman W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Robbins,Stephen P. and Mary Coulter. *Management*. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall Inc., 199.

- Steers, Richard M. (1977). *"Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment"*.
Administrative Science Quarterly 22 (March).
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California :
Goodyear Publishing.
- Steers, R. M. and L.W. Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York :
McGraw – Hill Book Company.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics-An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, In.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือ กรอกข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | | |
|--|----------------------------------|--------------------------|----------------------|
| 1. เพศ | () ชาย | () หญิง | <input type="text"/> |
| 2. อายุ | () 18-25 ปี | () 26-33 ปี | <input type="text"/> |
| | () 34-41 ปี | () 42-49 ปี | |
| | () 50 ปีขึ้นไป | | |
| 3. ระดับการศึกษา | | | <input type="text"/> |
| | () ประถมศึกษา | () มัธยมศึกษา/ปวช. | |
| | () ปวส./อนุปริญญา/ปวท./ปศ. | () ปริญญาตรีหรือสูงกว่า | |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ค่าจ้าง + รายได้อื่น ๆ เช่นค่าครองชีพ, เบี้ยขยัน, เบี้ยความสามารถ, ค่าล่วงเวลา) | | | <input type="text"/> |
| | () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,500 บาท | () 5,501-9,500 บาท | |
| | () 9,501-13,500 บาท | () 13,501-17,500 บาท | |
| | () มากกว่า 17,500 บาท | | |
| 5. สถานภาพ | () โสด | () สมรส/อยู่ร่วมกัน | <input type="text"/> |
| | () หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ | | |
| 6. อายุงานในองค์กร | () ต่ำกว่า 1 ปี | () 1-7 ปี | <input type="text"/> |
| | () 8-14 ปี | () 15-21 ปี | |
| | () มากกว่า 21 ปี | | |
| 7. ตำแหน่งงาน | | | <input type="text"/> |
| | () ระดับปฏิบัติการ หรือรายวัน | () ระดับรายเดือน | |
| | () ระดับหัวหน้า | | |
| 8. แผนกที่ปฏิบัติงาน | () การ์เมนต์ | () ช้อม | <input type="text"/> |
| | () ฟินิชซิ่ง | () ทอ | |
| | () สำนักงาน | | |

ตอนที่ 2-3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

บริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเสริมที่มีลักษณะอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะงานของบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด

5 4 3 2 1

9.ระบบการจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงานของบริษัท

มีการจูงใจ : : : : ขาดการจูงใจ

10. ลักษณะการทำงานของ บริษัท มีความยุติธรรม : : : : ขาดความยุติธรรม

: **ด้านสวัสดิการและความปลอดภัยของบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด**

5 4 3 2 1

11. บริษัทมีการจัดสวัสดิการ เพียงพอ : : : : ไม่เพียงพอ

12. ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอ : : : : ไม่เพียงพอ

13. อุปกรณ์การทำงาน ปลอดภัย : : : : ขาดความปลอดภัย

ปัจจัยเสริม : ด้านผู้บังคับบัญชาของบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด

5 4 3 2 1

14. หัวหน้าปกครองและตัดสินใจโดย ใช้เหตุผล : : : : ใช้อารมณ์

15. หัวหน้ามุ่งให้ความสำคัญที่ มุ่งที่พนักงาน : : : : มุ่งที่กฎเกณฑ์

: **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด**

5 4 3 2 1

16. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดี : : : : ไม่ดี

17. การมีส่วนร่วมในการทำงาน มุ่งความสำคัญ : : : : มุ่งความสำคัญที่
ที่ทีมงาน : : : : บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

: **ด้านสภาพการทำงานของบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด**

5 4 3 2 1

18. สภาพแวดล้อมด้านความสะอาด แสง เสียง ดี : : : : ไม่ดี

19. อุปกรณ์การทำงาน เพียงพอ : : : : ไม่เพียงพอ

: **ด้านความน่าเชื่อถือของบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด**

5 4 3 2 1

20. ภาพลักษณ์โดยรวมของบริษัท น่าเชื่อถือ : : : : ขาดความน่าเชื่อถือ

21. ความมั่นคงของบริษัท มั่นคง : : : : ขาดความมั่นคง

: **ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท ไทยวงศ นิตติ้ง จำกัด**

5 4 3 2 1

22. หากท่านทำผลงานดีท่านต้องการให้บริษัท ยกย่องชมเชย : : : : ให้รางวัล

23. งานที่ท่านทำมีโอกาส ก้าวหน้ามาก : : : : ขาดโอกาสก้าวหน้า

ด้านลักษณะองค์การของบริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด

5 4 3 2 1

24. ลักษณะงานในองค์กร เปลี่ยนแปลงได้ คงที่ ถาวร
25. ลักษณะหัวหน้างาน มุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วม มุ่งที่การสั่งงาน
26. ลักษณะผู้จัดการ ให้พนักงานมีส่วนร่วม ตัดสินใจด้วยตนเอง
27. การมุ่งความสำคัญขององค์กร มุ่งที่ลูกค้า มุ่งที่กฎเกณฑ์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

28. ท่านขาดงาน โดยเฉลี่ยปีละ.....ครั้ง

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

- คำชี้แจง ทุกครั้ง หมายถึง ผู้ตอบมีการกระทำหรือความคิดที่จะทำตลอดเวลา
- บ่อยครั้ง หมายถึง ผู้ตอบมีการกระทำหรือความคิดที่จะทำเป็นส่วนใหญ่
- บางครั้ง หมายถึง ผู้ตอบมีการกระทำหรือความคิดที่จะทำเป็นบางโอกาส ไม่นั่นเอง
- นาน ๆ ครั้ง หมายถึง ผู้ตอบมีการกระทำหรือความคิดที่จะทำบ้างเป็นครั้งคราว
- ไม่เคย หมายถึง ผู้ตอบไม่เคยมีการกระทำหรือ ไม่เคยคิดที่จะทำเลย

ข้อความ	ระดับความถี่ของพฤติกรรม				
	ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
29. ท่านเต็มใจเมื่อ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
30. งานที่ท่านรับผิดชอบหรือ ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา					
31. แม้จะ ไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ท่านจะทำงานอย่างเต็มที่					
32. ท่านมักจะพบเพื่อนร่วมงานที่หาโอกาสหลีกเลี่ยงงาน					
การโยกย้ายงาน					
33. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในแผนกอื่น เนื่องจากมี ปัญหากับแผนกที่สังกัดอยู่					

การลาออกจากงาน

5 4 3 2 1

34. แนวโน้มที่ท่านจะทำงานในองค์กร ทำต่อแน่นอน ไม่ทำแน่นอน

การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร

35. ท่านมาทำงานสายโดยเฉลี่ยเดือนละ.....ครั้ง
36. ท่านเคยถูกลงโทษหรือตักเตือนตามระเบียบบริษัทฯ เฉลี่ยปีละ.....ครั้ง

ปัญหาและข้อเสนอแนะ

37. ปัญหาที่พบในการทำงาน.....
38. ข้อเสนอแนะ.....

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
2. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา	รองประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)



บันทึกข้อความ

118

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/รร/ร

วันที่ ๑ มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณุช แสงฉัตรกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา
และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถามให้ นางสาววรรณุช แสงฉัตรกร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/ร.ร./๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววรรณุช แสงฉัตรกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับหัวหน้าแผนกถึงระดับพนักงานปฏิบัติการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด ในระหว่าง เดือนมิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกวามอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววรรณุช แสงฉัตรกร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4250671 มือถือ 09-4998817

ที่ ศธ 0519.12/ ๒๕๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗ มิถุนายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววรรณฯ แสงฉัตรกร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้พนักงานระดับหัวหน้าแผนกถึงระดับพนักงานปฏิบัติการ ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยวงษ์ นิตติ้ง จำกัด ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววรรณฯ แสงฉัตรกร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

/๒๕๔๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4250671 มือถือ 09-4998817

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณุช แสงฉัตรากร
วันเดือนปีเกิด	30 มกราคม 2509
สถานที่เกิด	สีลม กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	486/39 ซอยอยู่ดี22 แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม จังหวัดกรุงเทพฯ ฯ 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้จัดการแผนกบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ไทยวงส์ นิตติ้ง จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	จิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร