

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2555

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2555

พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. ณิช กุลิสร์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือนของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 214 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานเพศหญิง อายุ 30-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,000 – 21,999 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี

2. ผลจากการศึกษาข้อมูลปัจจัยเชิงจิตโดยรวม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

3. ผลจากการศึกษาข้อมูลปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลจากการศึกษาข้อมูลพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ระดับดี ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการไม่ลาออกจากงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับไม่ดี

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

5.1 พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากการงานของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านการไม่ลาออกจากการงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.3 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานและด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.4 ปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

5.5 ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

5.6 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

5.7 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.8 ปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากการงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

5.9 ปัจจัยจูงใจในด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากการงานและด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

5.10 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.12 ปัจจัยชี้ารรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและด้านสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ

5.14 ปัจจัยข้างรักษาในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล และด้านสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำ

5.15 ปัจจัยการรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก

5.16 ปัจจัยข้างรักษาในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

5.17 ปัจจัยข้างรักษาในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านสภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง

5.18 ปัจจัยการรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำ

FACTORS RELATING TO WORKING BEHAVIOR OF EMPLOYEES
IN PCBA MANUFACTURER IN PATHUMTHANI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
September 2012

Patcharanan Joompolpitak. (2012). *Factors relating to working behavior of employees in PCBA Manufacturer in Pathumthani province*. Master's Project, M.B.A. (Management).
Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc.
Prof. Dr. Nak Gulid.

The objective of this research was to study factors relating working behavior of employees in PCBA manufacturer in Pathumthani province. The sampling size of the research based on 214 employees by collecting data from questionnaires.

The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypotheses test were the statistical difference are analyzed by using t-test independent, one-way analysis of variance, pair difference analyzed by using least significant difference (LSD) and Pearson product moment correlation coefficient were applied as the statistical analysis tools. The SPSS Windows was utilized for data processing.

As the research results, the findings were as follows:

1. The study results of demographical characteristics including gender, marital status, education level, average monthly income and working duration found that the majority of employees were female, aged between 30 - 35 years old , being single , holding bachelor's degree, average monthly income Baht 14,000 – 21,999 and having work duration 1 - 4 years.
2. The study results of overall motivation factors found that the employees' opinions towards the motivation factor were at high level in category of work responsibility, work advancement, work accomplishment, the growth of the organization and respect.
3. The study result of overall Hygiene factors found that the level of motivation were at moderate level whereas in category of personal relationship was at high level. The motivation of work status, the method of command and control, the wages and benefits, the management policy were at moderate level.
4. The study result of overall employees' working behavior found that the employees' opinions were at moderate level, whereas category of higher productivity and job invariability were at good level and employee's job satisfaction were at moderate level. Whereas non resignation was at bad level.

5. The results of hypotheses testing were as follows:

5.1 The employees with difference in aged and marital status level have affected working behaviors in category of non resignation at statistically significant different levels of 0.05.

5.2 The employees with difference in working duration level have affected working behaviors in category of job invariability and non resignation at statistically significant different levels of 0.05.

5.3 The correlation between motivation factors in category of work accomplishment, the growth of the organization and employees' working behavior of higher productivity has rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.4 The correlation between motivation factors in category of respect, work responsibility and employees' working behavior of higher productivity have moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

5.5 The correlation between motivation factors in category of work advancement and employees' working behavior of higher productivity has very low positive relationship at statistical significance of 0.05 levels.

5.6 The correlation between motivation factors in category of work accomplishment, work advancement, the growth of the organization and employees' working behavior of job invariability have very low positive relationship at statistical significance of 0.05 levels.

5.7 The correlation between motivation factors in category of work accomplishment, work advancement and employees' working behavior of non resignation have rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.8 The correlation between motivation factors in category of work responsibility and employees' working behavior of non resignation has very low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.9 The correlation between motivation factors in category of the growth of the organization and employees' working behavior of non resignation and job satisfaction have moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

5.10 The correlation between motivation factors in category of work accomplishment, respect, work responsibility, work advancement and employees' working behavior of job satisfaction have rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.11 The correlation between Hygiene factors in category of management policy, method of command and control and employees' working behavior of higher productivity have very low positive relationship at statistical significance of 0.05 levels.

5.12 The correlation between Hygiene factors in category of personal relationship, work status and employees' working behavior of higher productivity have rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.13 The correlation between Hygiene factors in category of management policy, the wages and benefits, work status and employees' working behavior of job invariability have very low positive relationship at statistical significance of 0.05 levels.

5.14 The correlation between Hygiene factors in category of management policy, the method of command and control, work status and employees' working behavior of non resignation have rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

5.15 The correlation between Hygiene factors in category of personal relationship and employees' working behavior of non resignation has very low positive relationship at statistical significance of 0.05 levels.

5.16 The correlation between Hygiene factors in category of the wages and benefits and employees' working behavior of non resignation has moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

5.17 The correlation between Hygiene factors in category of Management policy, the method of command and control, the wages and benefits, work status and employees' working behavior of job satisfaction have moderate positive relationship with statistical significance of 0.01 level.

5.18 The correlation between Hygiene factors in category of personal relationship and employees' working behavior of job satisfaction has rather low positive relationship at statistical significance of 0.01 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำ
สำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธาน

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูง จากรองศาสตราจารย์ ฌักซ์ กุลิสร์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ อีกทั้ง รองศาสตราจารย์สุพาตา สิริกุตตา และอาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล ที่ได้ให้ความเมตตา กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ รวมทั้งกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมืองานวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล รวมทั้งพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สนับสนุนข้อมูลต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ของผู้วิจัยและขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิตและเพื่อนร่วมงานทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุกๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าตลอดมา หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ขอบเขตของเนื้อหา	2
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	8
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลักษณะประชากรศาสตร์	9
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	23
ประวัติและข้อมูลโดยสังเขปของโรงงาน	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	40
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
ความมุ่งหมายของงานวิจัย สมมติฐานของการวิจัย.....	114
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	117
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	131
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้.....	137
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	141
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก.....	149
ภาคผนวก ข.....	156
ภาคผนวก ค.....	158
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	160

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่าความเชื่อมั่น.....	49
2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	60
3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	60
4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....	61
5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	61
6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่.....	62
7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	63
9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	63
10 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านโดยรวม.....	64
11 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน เป็นรายชื่อ.....	65
12 แสดงปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านโดยรวม.....	68
13 แสดงปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน เป็นรายชื่อ.....	69
14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้าน.....	72
15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ.....	77
17 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ.....	79
18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	80

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน.....	81
20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	83
21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา.....	85
22 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	86
23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	87
24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	88
25 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน.....	90
26 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	91
27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรม ในการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน.....	92
28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรม ในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน.....	93
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานด้าน ต่างๆ ของพนักงานประจำ.....	95
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษากับพฤติกรรมการทำงาน ด้านต่างๆ ของพนักงานประจำสำนักงาน.....	103
31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงแบบจำลองการจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร.....	13
3 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	18
4 แสดงความพอใจและความไม่พอใจในงาน.....	21
5 แสดงพฤติกรรมองค์กรชั้นหนึ่ง ตัวแปรอิสระ 3 ประการ.....	28
6 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาวะเศรษฐกิจและการค้าของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากโลกาภิวัตน์ซึ่งเป็นการสื่อสารแบบไร้พรมแดน รวมทั้งนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ถูกคิดค้นและเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางการดำเนิน ธุรกิจประเภทต่างๆ มีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเภทธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีซึ่งมีการพัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก ผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องแสวงหากรรมวิธีต่างๆ มาใช้ในองค์กรของตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยเน้นถึงการสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันและสร้างผลกำไรสูงสุด แต่หลายองค์กร ยังคงประสบปัญหาและไม่สามารถแข่งขันและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ถึงแม้จะมีการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม ปัญหาและความผิดพลาดขององค์กรมักจะเกิดจากคนในองค์กร การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สามารถทำการแข่งขันและดำรงอยู่ในประเภทธุรกิจนั้นๆ ได้

โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์(PCBA : Printed Circuit Board Assemblies) จัดเป็นธุรกิจประเภท EMS (Electronic Manufacturing Service) ซึ่งทำการผลิตสินค้าตาม สูตรการผลิต (BOM : Bill of Materials) และคำสั่งซื้อของลูกค้า (End Customer) เสมือนเป็นมือป้อนรับจ้าง โดยไม่มีตราสินค้าเป็นของตนเองออกสู่ท้องตลาด รูปแบบของสินค้าจะแตกต่างกันไปตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย การได้มาซึ่งกำไรสูงสุดของธุรกิจประเภทนี้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถแสวงหาแหล่งวัตถุดิบที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า แต่มีราคาต่ำ ที่สุดจึงจะก่อให้เกิดต้นทุนต่ำ สุดและผลกำไรสูงสุดของโรงงานรวมทั้งสินค้าประเภทเทคโนโลยี(T) ซึ่งมีการมีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของตลาด หรือลูกค้า (End User) สูงสุด การมีบุคลากรที่มีศักยภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้โรงงานประสบความสำเร็จในการแข่งขันของธุรกิจประเภทนี้ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งเพื่อปรับองค์กรให้ทันต่อกระแสธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบโดยตรงกับพนักงาน บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้จะลาออก และ/หรือเปลี่ยนงานไป ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่เกิดจากความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็น ถึงความสำคัญในการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของอัตราการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของพนักงานประจำสำนักงานรายเดือน เพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้ทันเวลา ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันของ โรงงาน ในธุรกิจประเภทนี้ รวมทั้งการ เป็นผู้นำทางด้านธุรกิจ ในอนาคต อย่างไรก็ตามการที่โรงงานมุ่งเน้นที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลต่อความยากลำบากในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งยังมีผลกระทบต่อเนื่องถึงอัตราการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน ของพนักงาน ในปัจจุบัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารขององค์กรตระหนักและ เข้าใจถึงปัญหา ที่แท้จริง โดยสามารถ นำผลการวิจัยมาใช้ ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษา ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและความเจริญเติบโตขององค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษา ในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร ของโรงงาน ได้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำ งานของพนักงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิด ความได้เปรียบ ทาง การแข่งขัน ในประเภทธุรกิจเดียวกันให้แก่องค์กรต่อไปในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานรายเดือน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือนของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 375 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือน ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณหา ตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane. 1970: 580 – 581) ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งสิ้น 194 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มแบบสอบถาม เท่ากับ 20 คน รวม 214 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น(Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่ายโดยวิธี กำหนดสัดส่วนประชากร พนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional stratified random sampling) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) สุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวนตัวอย่างในชั้นที่1 จนครบ 214 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2. อายุ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1.1.2.1. 24 - 29 ปี

1.1.2.2. 30 - 35 ปี

1.1.2.3. 36 – 41 ปี

1.1.2.4. 42 - 47 ปี

1.1.2.5. 48 ปี ขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.4.1 ปวช., ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 ปริญญาโท

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1. 14,000 – 21,999 บาท

1.1.5.2. 22,000 – 29,999 บาท

1.1.5.3. 30,000 – 37,999 บาท

1.1.5.4. 38,000 – 45,999 บาท

1.1.5.5. 46,000 บาทขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.6.1. 1 - 4 ปี

1.1.6.2. 5 – 8 ปี

1.1.6.3. 9 – 12 ปี

1.1.6.4. 13 – 16 ปี

1.1.6.5. 17 ปี ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1 ความสำเร็จในงาน

1.2.2 ความยอมรับนับถือ

1.2.3 ความรับผิดชอบในงาน

1.2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.5 ความเจริญเติบโตขององค์กร

1.3 ปัจจัยธำรงรักษา

1.3.1 นโยบายและการบริหารงานในองค์กร

1.3.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

1.3.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน

1.3.5 สถานภาพในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1.1 การเพิ่มผลผลิต

2.1.2 ความสม่ำเสมอในการทำงาน

2.1.3 การลาออกจากการงาน

2.1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำสำนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการและหัวหน้าแผนกพนักงานประจำสำนักงานรายเดือน ระดับเจ้าหน้าที่ และหัวหน้าแผนก ของโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

2. โรงงานแห่งหนึ่ง หมายถึง โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทยมาตั้งแต่ปี 2535 โดยจัดเป็นธุรกิจประเภท EMS (Electronic Manufacturing Services) ซึ่งทำการผลิตสินค้าตามสูตรการผลิต (BOM : Bill of Materials) และคำสั่งซื้อของลูกค้า (End Customer) โดยไม่มีตราสินค้าเป็นของตนเองออกสู่ท้องตลาด รูปแบบของสินค้าจะแตกต่างกันไปตามความต้องการของลูกค้าแต่ละราย

3. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นการจูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน และเมื่อได้รับการสนองตามความต้องการจะทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน โดยวัดจาก ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร

4.2 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจาก นโยบายและการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน

5. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของพนักงานประจำสำนักงานรายเดือนโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย

5.1 การเพิ่มผลผลิตหมายถึง การวัดการทำงานที่ประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด

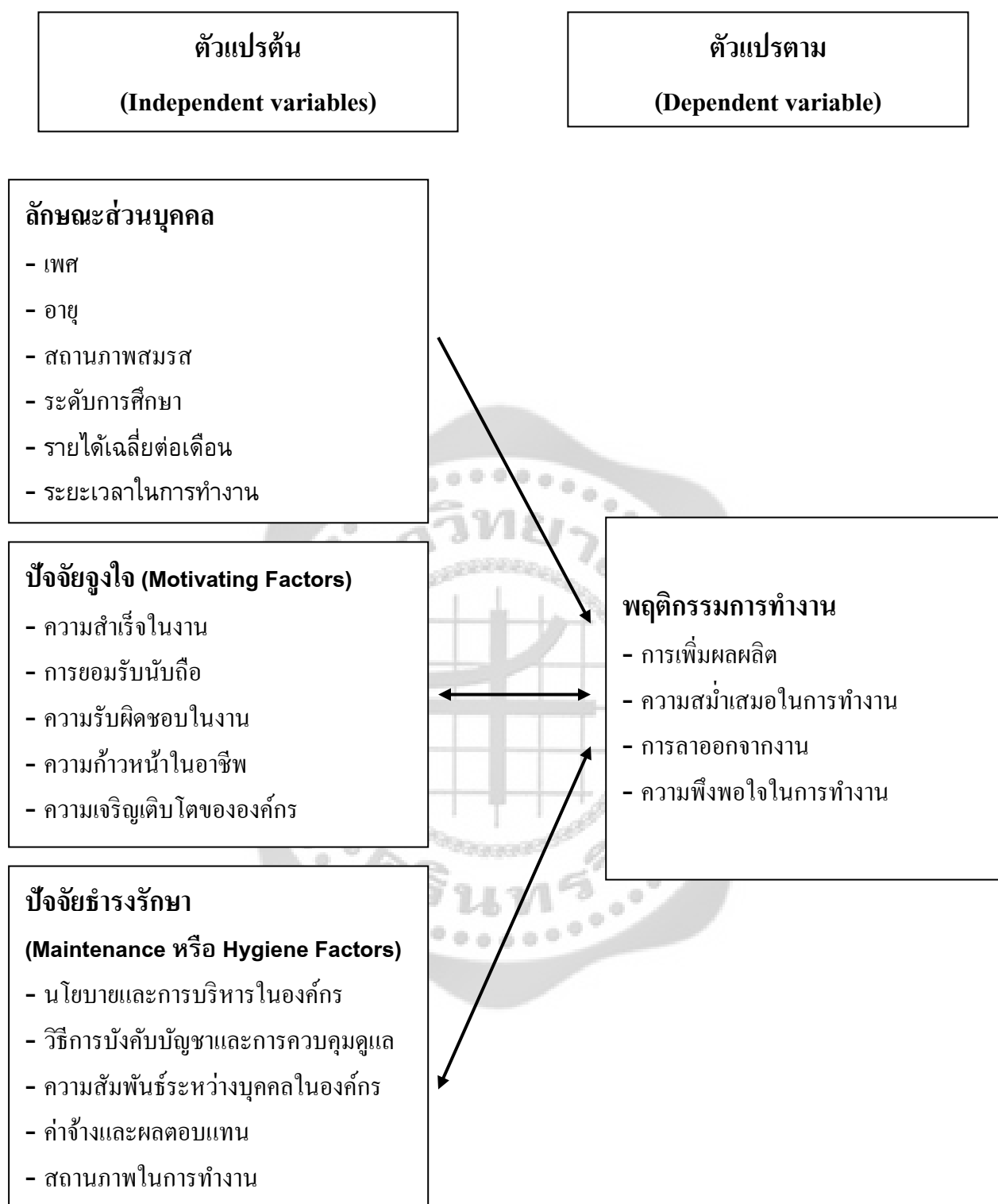
5.2 ความสม่ำเสมอในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานประจำสำนักงานรายเดือน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี มาทำงานสาย หรือไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงานการทำงานและการจัดการโดยผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานลดลง

5.3 การลาออกจากงาน หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นอันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นพนักงานประจำสำนักงานรายเดือน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ส่งผลเสียต่อองค์กร ทั้งทางด้านบุคลากร ต้นทุน และเวลาเพื่อจัดหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน

5.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในแง่บวกของ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ที่มีต่อการ ทำงานเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา เป็นความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ที่บุคคลรู้สึกเหมาะสม และทำให้บุคคลนั้นกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำ ทฤษฎี สองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (1959) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ในส่วนตัวแปรอิสระ และได้เลือก พฤติกรรมองค์กร ของ Robbins (1996) เป็นการกำหนดเรื่อง พฤติกรรมการทำงาน ในส่วนกรอบแนวคิดของตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

3. ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงาน ประจำสำนักงาน ใน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกตามลำดับขั้นตอนดังแสดงต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
5. ประวัติบริษัทและข้อมูลโดยสังเขปของบริษัท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ (Demographic)

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2531)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกัน ให้เข้าใจ หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เข้าใจ ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังคงมีความแตกต่างกัน โดยจะพบภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสาร มีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ ต่อเดือน เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว ลักษณะที่อยู่อาศัย จำนวนสมาชิกที่อาศัยอยู่ ร่วมกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้ พิสูจน์แล้วว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

มณีวรรณ จัตโรทัย (2539) ได้ศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะชีวภาพที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส

1. อายุ (Age) มีการวิจัยได้ศึกษาว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานลดลงหรือไม่ ซึ่งได้ผลสรุปว่า อายุที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คุณภาพงานด้อยลง แต่พบว่าอัตราการ ลาหรือลางานอย่างไม่มีเหตุผลด้น้อยลงในกลุ่มผู้สูงอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานที่อายุ น้อยกว่า

2. เพศ (Sex) เพศไม่ได้สร้างให้เกิดความแตกแยกในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การจูงใจ การเข้าสังคม ภาวะผู้นำ หรือการเรียนรู้ แต่ในเรื่องของการขาด งานพบว่า ผู้หญิงมีการขาดงานมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องดูแล ครอบครัว ดังนั้น เมื่อมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว ฝ่ายหญิงจึงต้องเป็นฝ่ายลางานไปจัดการ มากกว่าผู้ชาย

3. สถานภาพการสมรส (Marital Status) การศึกษาพบว่า ผู้สมรสแล้วจะไม่ค่อยมีการ ขาดงานหรือย้ายงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะต้องการความมั่นคงในการสร้างครอบครัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง การศึกษายังพบว่า จำนวนบุตรมีผลกระทบต่อการลางานของพนักงานสตรีมากขึ้น

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545: 1-2) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษา เกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง ประชากรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากร ดังกล่าวแล้วส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญคือ การเกิด การตาย และการย้าย ยถิ่นของประชากร

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบ ไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคล จะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มี ประสิทธิภาพ ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการ เปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทน มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงาน อย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

จากแนวคิดและ ทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ใน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกัน

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

การจูงใจ หรือ Motivation มาจากคำว่า Movere ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนที่ (Motion) เนื่องจากการจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดการ กระทำ เพื่อให้เข้าสู่ เป้าหมายที่เขา ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ

นักจิตวิทยา เซจอร์นันทน์ (2551) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ร่างกาย และจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่ง หมายที่ต้องการ ซึ่งแสดงได้ตามแบบจำลอง ดังนี้



จากแบบจำลองการจูงใจข้างต้น ความต้องการ (Need) ของบุคคลจะเป็นแรงขับ (Drive) ให้แสดงพฤติกรรม (Behavior) เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย (Goal) ถ้าบุคคลบรรลุเป้าหมายแล้วแรงขับก็จะลดลง และอาจจะเกิดความต้องการขึ้นอีกเป็นวงจร โดยบุคคลที่มีการจูงใจ (Motivated font Behavior) จะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลัง เพื่อที่บุคคลจะทำกิจกรรมนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังในการแสดงออก โดยเขาจะกระตือรือร้น เอาใจใส่และทุ่มเทในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นักเรียนตั้งใจอ่านหนังสือเพื่อเตรียมสอบปลายภาค หรือพนักงานจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจากความมั่นคงในสิ่งที่เชื่อหรือต้องการจูงใจ โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังความสามารถ และทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารทุ่มเทปฏิบัติงานจนกระทั่งถึงเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร เป็นต้น แต่ถ้าความพยายามของบุคคลไม่ประสบผลตามที่ ต้องการ ผู้แสดงพฤติกรรมอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงความพยายาม หรืออาจจะมีการลดพฤติกรรมลงได้เช่นกัน

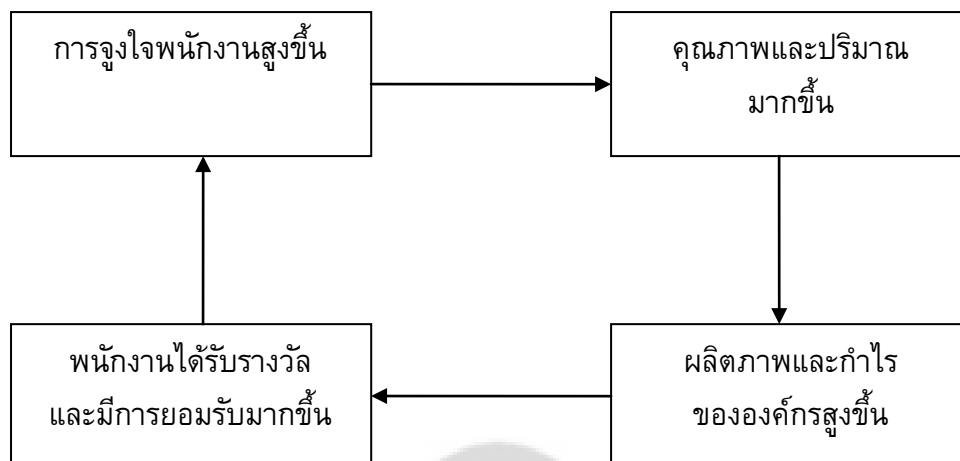
3. การเปลี่ยนแปลงได้ (Variability) พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลา โดยเฉพาะเมื่อมีความต้องการและแรงขับที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้การจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลปรับตัวตาม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลยัง สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากผลกระทบของความพยายามของแต่บุคคลอีกด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมนั้นๆ เขาอาจจะเปลี่ยนไปทำสิ่งอื่นแทน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เขาอาจจะถอนตัวจากการกระทำนั้นๆ เป็นต้น

จะเห็นว่าบุคคลที่มีการจูงใจจะมีพลังและความพยายามในการแสดงออก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ถ้าเราสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีการจูงใจในงาน เขาจะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการจูงใจก็มีความละเอียดอ่อนและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักการและเทคนิคการจูงใจ ซึ่งจะสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติและสร้างสรรค์งาน ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่องค์กร

เป้าหมายขั้นพื้นฐานของการจูงใจทางการจัดการ (Managerial Motivation) ประกอบด้วยเป้าหมาย 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. เพื่อกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

ซึ่งสามารถอธิบายตามแบบจำลองการจูงใจและความสำเร็จขององค์กร (Carrell, Jennings; & Hearrin. 1997) กล่าวว่า พนักงานที่มีการจูงใจสูงจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและปริมาณมากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อผลิตภาพ (Productivity) และกำไรขององค์กร และจะมีผลต่อรางวัลและการได้รับการยอมรับของบุคคล ทำให้บุคลากรมีการจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมองค์กรให้ประสบความสำเร็จ



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองการจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร

ที่มา: ดัดแปลงจาก Carrell, M.R., Jennings, D.F. and Heavrin, C. *Fundamental of Organization Behavior I*. International Edition, Singapore: Simon & Schuster Asia, 1997.)

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมาย

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุดคือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

นอกจากความต้องการซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมและเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจแล้ว ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็น ทางกายภาพ จิตภาพ รวมตลอดถึงสภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างก็มีความสำคัญต่อการจูงใจของบุคคลนั้นๆ

ความพยายามเป็นที่มาทางหนึ่งของการประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าความพยายามแต่เพียงปัจจัยเดียวที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่สำคัญ ความสามารถก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก ได้แก่ ปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจ แต่เกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างสำคัญนั้นคือ ประสบการณ์, กลุ่ม และเทคโนโลยี เกี่ยวกับประสบการณ์นั้นบุคคลอาจได้มาโดยการเรียน ฝึกฝนอบรมและที่สุดก็เกิดทักษะ (Skill) หรือความชำนาญนั่นเอง สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มศักยภาพของความสามารถเป็นอย่างมาก การทำงานหนัก และทำดีที่สุดเท่าที่สามารถแต่เพียงประการเดียวนั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดลักษณะที่สำคัญอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving) ทักษะพิเศษในเรื่องอื่นๆ สำหรับกลุ่มนั้นก็ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ

ชนิดของพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ (Types of Motivated Behavior) การกระตุ้น (Motive) สามารถแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมได้หลายแบบ เช่น

1. พฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย (Consummatory Behavior) เป็นพฤติกรรมการจูงใจที่เห็นชัดที่สุดเพราะทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ ความต้องการที่ปรารถนาไว้ ตัวอย่างของพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายกับแรงขับที่มีความสัมพันธ์กันนั้น ได้แก่ การกิน (ความหิว) การดื่ม น้ำ (ความกระหาย) การรวมกลุ่มเป็นสโมสร (การคบหาสมาคมและสถานภาพ) และการสมัครแข่งขันทางการเมือง (อำนาจ)

2. พฤติกรรมเครื่องมือ (Instrumental Behavior) เป็นพฤติกรรมที่เป็นเครื่องมือหรือใช้เป็นแนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่มีอยู่ การเดินไปที่ร้านขายของชำ และการร่วมทีมโบว์ลิ่งของบริษัท เป็นพฤติกรรมแสดงออกของแรงขับเกี่ยวกับความหิวและความต้องการเพื่อน แต่พฤติกรรมนี้เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะให้ได้มาซึ่งอาหารและเพื่อนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเครื่องมือนี้ไม่ได้ทำให้เกิดตอบสนองความต้องการที่แท้จริงเหมือนพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมาย ซึ่งอาจจะมีความยุ่งยากอยู่บ้างที่บางคนอาจจะมองพฤติกรรมเพื่อจุดมุ่งหมายเป็นพฤติกรรมเครื่องมือหรือโดยนัยกลับกันได้

3. พฤติกรรมทดแทน (Substitute Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากและยากแก่การอธิบาย เพราะว่าเป็นลักษณะอ้อมและทดแทนโดยธรรมชาติของมันเองอยู่ในตัวแล้ว ซึ่งหากมองอย่างผิวเผินแล้วดูเหมือนว่าแทบจะไม่มีค่าต่อความต้องการที่เราที่มีอยู่เลย ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของคนที่ค่อนข้างจะอดอยาก จะมีพฤติกรรมทดแทนมากกว่าที่จะเป็นพฤติกรรมเพื่อ

จุดมุ่งหมายหรือพฤติกรรมเครื่องมือใน การที่จะให้ได้มาซึ่งอาหาร การมีพฤติกรรม เครื่องมือ และ พฤติกรรมทดแทน ซึ่งให้เห็นถึงความยุ่งยากในการที่จะพยายามทำนายหรือควบคุมพฤติกรรมที่จะ เกิดจากความต้องการอันหนึ่ง โดยนัยเดียวกัน จึงเป็นไปได้เสมอไปที่จะอ้างว่า อะไรเป็นแรงขับที่ อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่ สังเกตเห็นนั้น จากตัวอย่างที่ได้ตอนแรก พฤติกรรมการกินอาหาร ของบางคนในภัตตาคาร อาจจะมีหรืออาจจะไม่มีพื้นฐานมาจากแรงขับจากความหิวก็ได้ เราอาจจะมี หนักกับหญิงอื่นที่ไม่ได้แต่งงานด้วยมารับประทานอาหารและสถานที่เช่นนี้ปลอดภัยปลอดภัยจากคน รู้จักได้ หรืออาจจะเป็นได้อีกทางหนึ่ง เช่น สถานภัตตาคารที่ว่ามีชื่อเสียงมาก เขาจึงอยากไป รับประทานอาหารที่นั่นเพื่อให้มีคนเห็น คนจะได้มองเห็นสถานภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าอาจจะมีแรงขับที่ เป็นไปได้อีกหลายๆ อย่างในการที่คนไปรับประทานอาหารในภัตตาคาร ซึ่ง Hilgard, E.R. (1962) ได้สรุป เหตุผล 5 ประการ ถึงความยุ่งยากในการที่จะสรุปว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเกิดเนื่องจากแรงขับอันใดบ้างไว้ดังนี้

1. การแสดงออกของแรงขับของคนเรา มีความแตกต่างกันในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและแตกต่างกันระหว่างบุคคลด้วย ถึงแม้ว่าจะอยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันก็ตาม
2. แรงขับที่คล้ายคลึงกัน อาจจะแสดงออกโดยพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกัน
3. แรงขับที่ไม่เหมือนกัน อาจจะถูกแสดงออกโดยพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันได้
4. แรงขับอาจจะแสดงให้เห็นได้ในรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน หรือในรูปแบบต่างๆ ได้
5. พฤติกรรมการกระทำหนึ่งๆ อาจจะแสดงถึงแรงขับหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาการจูงใจต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยา ประกอบกับประสบการณ์ใน ชีวิตจริงและความสามารถในการวิเคราะห์ ตลอดจนการเปิดใจต่อความแตกต่าง การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจจึงกล่าวถึงทฤษฎีสำคัญ เพื่อสร้างความเข้าใจและเบี นพื้นฐานการนำความรู้ไปประยุกต์ แมททิสัน และไอวานซ์วิช (Matteson; & Ivancevich. 1999: 151) ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยภายในของบุคคล ที่เป็นตัวก่อให้เกิดพลังที่จะทำ กำหนดทิศทาง การคงอยู่ หรือหยุดพฤติกรรม กล่าวคือบอกถึงปัจจัย ที่จะจูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงเกี่ยวข้องกับการระบุถึงสิ่งจูงใจในการทำงานของ มนุษย์ และเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงลำดับความต้องการสิ่งจูงใจของมนุษย์
2. ทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายวิเคราะห์ถึงกระบวนการ ที่ทำให้เกิดพลัง กำหนดทิศทาง การคงอยู่ และการหยุดพฤติกรรม โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดใน เรื่องความชอบ ความคาดหวัง หรือรางวัล ความมานะพยายาม ผลงานและความสำเร็จ

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหา (Content Theory)

ทฤษฎีในกลุ่มเนื้อหาเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำคัญของแนวคิดในเรื่องแรงจูงใจด้วย ซึ่งมีสรุปสาระสำคัญของทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)
2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two-Factors Theory of Motivation)
4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned

Needs Theory)

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need)

มาสโลว์ (Maslow, quoted in Slocum; & Hellriegel. 1995) เป็นผู้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่อง ความต้องการตามลำดับขั้น (Pyramid of Requirements หรือ Hierarchy of Needs) ขึ้นในปี 1943 โดยมีสมมติฐานเบื้องต้น ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะทำให้ความสำคัญกับความต้องการในลำดับขั้นนั้นน้อยลง แต่จะพยายามเพื่อให้ได้ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป

2. ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และความต้องการเป็นสิ่งที่มีความเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในเวลาใดเวลาหนึ่ง จะเห็นได้อย่างชัดเจน เมื่อเวลามนุษย์ประสบกับภาวะฉุกเฉิน เช่น เกิดความหิวกระหายอย่างมาก ความหิวกระหายจะกลายเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการมากที่สุด และความต้องการนี้จะลดลงเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว

3. ความต้องการระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่จะผลักดันให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

4. มีหลายวิธีการที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจต่อความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด เป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการระดับกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด สำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับถัดไปเมื่อความต้องการ ระดับกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานสามารถนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบคือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) หมายรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถใกล้ชิดบุคคลสำคัญๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ระดับแล้ว มนุษย์จะทำงานเพื่องานคืออยากรู้ว่าตนมีศักยภาพแค่ไหน และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่จุดสูงสุด การทำงานเกิดจากสนใจและรักในงานที่ทำ และทำเพราะได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุดตามสโลว์ (Maslow, 1943) ได้จำแนกความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์เป็น 2 ระดับใหญ่ๆ คือ ระดับต่ำ (Lower-order) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความมั่นคง สำหรับความต้องการในระดับสูง (Higher-order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความแตกต่างของความต้องการทั้ง 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับสูงเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ขณะที่ความต้องการในระดับต่ำ เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากภายนอก ก เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น



ภาพประกอบ 3 ลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่นๆ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 311.

จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ ผู้บริหารองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังภาพประกอบ

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)		ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem) การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)		การยกย่อง (Self-esteem) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์		การจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกที่ดี (Affection) การยอมรับ (Sense of - belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) เสถียรภาพ (Stability)	ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์และการจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยองค์การ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่นๆ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* หน้า 171.

2. ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer (E.R.G. Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer. 1969) ได้นำแนวคิดของมาสโลว์มาทำการวิจัยเชิงประจักษ์ และแบ่งกลุ่มความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ออกมาเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้ อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือ ความต้องการในด้านการที่จะมีสัมพันธกับบุคคลอื่นๆ อาทิ กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงานกับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตินาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ประการ แต่ละอันของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปของขบวนการจากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป้าหมายก็คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และขบวนการก็เป็นเพียงการให้ได้ วัตถุนั้นมาให้พอเพียงแก่ความต้องการเท่านั้น และเมื่อสิ่งของนั้นมีน้อยหรือหายาก ขบวนการก็จะกลายเป็นแพ้-ชนะ และการที่คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่าย ที่เสียประโยชน์ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพเป้าหมายคือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (บุคคลหรือกลุ่ม) และขบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายนั้นคือ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมที่มีต่อกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมายก็คือ สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ และจะมีขบวนการร่วมแบบต่างๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะและความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

ทฤษฎีการจูงใจแบบนี้มีสิ่งที่จะต้องพิสูจน์อยู่หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

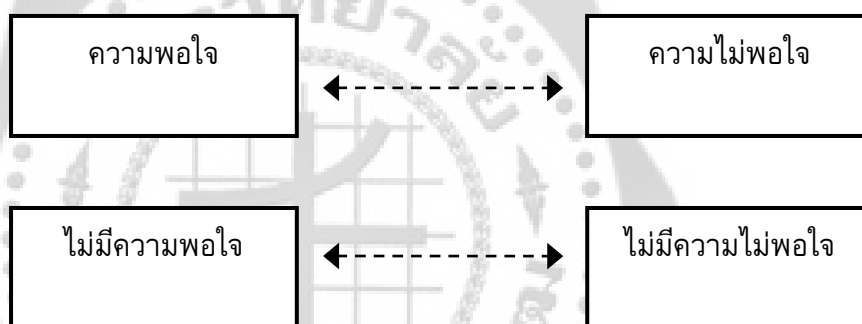
1. ความต้องการเพื่อ การดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
3. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
4. ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
5. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจน้อยเท่าใด ความต้องการมีสัมพันธภาพก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
6. ความต้องการมีสัมพันธภาพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น
7. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพอใจมากเท่าใด ความต้องการความเจริญก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากยิ่งขึ้นเท่านั้น

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เป็นหนึ่งในทฤษฎีการจูงใจ กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจใน (Job Satisfaction) และความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ซึ่งทั้งสองปัจจัยจะมีความแตกต่างกัน โดยผู้บริโภคนจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ

เฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก (Frederick Herzberg. 1959) นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกา ได้ทำการเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวนประมาณ 200 คน จากหน่วยงานต่างๆ ในสหรัฐฯ จำนวน 11 แห่ง ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน เพื่อทดสอบความเชื่อของนักวิชาการในสมัยนั้นว่า ความพอใจและความไม่พอใจในงานจะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ตรงข้าม กันของบุคคล ถ้าบุคคลพอใจในงาน เขาก็จะไม่แสดงความไม่พอใจในงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลไม่พอใจในงาน เขาก็จะไม่มีความพอใจในงาน โดยที่ Herzberg ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างความพอใจในงาน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

จากการศึกษาของ Herzberg สรุปผลการสัมภาษณ์ออกมาว่า ความพอใจและความไม่พอใจ ไม่ได้เป็นทัศนคติที่อยู่ตรงข้ามกัน หรือกล่าวได้ว่า สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจคือ ไม่มีความพอใจ (No Satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจคือ ไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction)



ภาพประกอบ 4 ความพอใจและความไม่พอใจในงาน

โดยที่ Herzberg สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจในการทำงาน โดยวัดจาก ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร

2. ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) หมายถึงสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจาก วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)
- ความสำเร็จในงาน - การยอมรับนับถือ - ความรับผิดชอบในงาน - ความก้าวหน้าในอาชีพ - ความเจริญเติบโตขององค์กร	- นโยบายและการบริหารในองค์กร - วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร - ค่าจ้างและผลตอบแทน - สภาพภาพในการทำงาน

ที่มา: ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ.

แนวความคิดของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการธำรงรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพและการบริหารงานภายในองค์กร

4. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Learned Needs Theory)

แมคเคลแลนด์ McClelland, D.C. (1961) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ เขาเชื่อความต้องการเกิดขึ้นจากสิ่งที่ได้เรียนรู้มาก่อน โดยได้แบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างหนัก และใช้ทักษะและความสามารถที่มีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เขากล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความต้องการอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จ คือ

4.1.1 บุคคลมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา

4.1.2 บุคคลมีแนวโน้มจะกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในระดับปานกลางและมีแนวโน้มจะประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

4.1.3 บุคคลปรารถนาที่จะได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากการทำงาน

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม คนที่มีความต้องการผูกพันสูงจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และความต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้ที่มีความต้องการความผูกพันสูงจึงไม่ใช่นักบริหารหรือผู้นำที่ดี เพราะเขาจะไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากเกรงว่าผู้อื่นจะไม่ชอบ

4.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมคนอื่นมีอิทธิพลและชี้นำผู้อื่น และกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงจะชอบทำงาน คำนึงถึงกฎระเบียบมาก และมีความนับถือตนเองสูง ความต้องการในด้านนี้มีทั้งแง่บวกและลบ ในแง่บวกคือ บุคคลจะมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานและช่วยให้ผู้อื่นได้รู้สึกถึงความสามารถที่มี แต่ในแง่ลบคือ ความรู้สึกของการมีผู้ชนะและผู้แพ้อยู่เสมอในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวข้างต้น การที่องค์กรมีแรงจูงใจที่ดีและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม แล้วพนักงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และผู้วิจัยมีสนใจที่จะนำทฤษฎีการจูงใจดังกล่าวมาใช้เพื่อต้องการทราบความต้องการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อที่องค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ได้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

คำว่า “พฤติกรรม” หรือ “Behavior” หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออกหรือการปฏิบัติกิจกรรมเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจาก อุปนิสัยที่ได้สะสมมา เกิดจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ และการศึกษาอบรมต่าง ๆ ในการแสดงออกนี้เป็นได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือการต่อต้านเป็นได้ทั้งคุณประโยชน์ และโทษซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานที่ทำ เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2543: 3) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) ว่าหมายถึง กิริยาอาการที่ได้มาภายหลังกำเนิด กล่าวคือ บุคคลจะมีพฤติกรรมเช่นนั้น เพราะเคยได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนมนุษย์อื่นมาก่อนแล้ว พฤติกรรมมนุษย์ต่างกับพฤติกรรมที่มีมาในกำเนิดสันดาน อันเป็นสามัญที่อยู่ในชีวิตสัตว์ทั่วไป

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

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

อัลบานเนส (กาญจนา เหมะธร. 2542: 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981. *Managing*. p.204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือ พฤติกรรม และการทำงานของคณงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. *New ways in discipline*.) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่คุณแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม

เชอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538: 31; อ้างอิงจาก Schemerhorn, Hunt; & Osborn. 1991: 50) กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึง ขอบเขตที่คุณทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมได้ว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของคุณต่อสถานการณ์หนึ่งหรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมาย และเป็นไปอย่างใคร่ครวญหรือเป็นไปอย่างไม่ใคร่ครวญ โดยมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และปัจจัยตัวอื่น ๆ เป็นตัวก่อให้เกิดแสดงออกมา โดยที่คุณคนอื่น ๆ ที่อยู่รอบ ๆ สามารถสังเกตการณ์กระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม และจากความหมายพอสรุปได้ว่า “พฤติกรรมการทำงาน” หมายถึง ลักษณะการกระทำที่คุณแสดงออก เพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้

แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544; อ้างอิงจาก Baruch 1968. *New ways in discipline*.) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคุณในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของคุณขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และ ความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของคุณขึ้นอยู่กับความต้องการของคุณ และความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่คุณอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของคุณนั้นเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

สเตียร์ (พรพรรณ อุ่ณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steer. 1997. *Motivation and Work behavior*. p.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และ แคน (พรพรรณ อุ่ณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Kart; & Kahn. 1966. *The Social Psychology of Organization*. p. 114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนใน องค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

3. นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีความพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดี ต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจ และความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องให้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่ว่าจะกระทำไ้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน ซึ่งปัจจัยที่บุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมากงานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่สวยงาม มีความสะดวกสบาย จะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคน สนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ การเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้
- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด
- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน
- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจนั้นๆ มีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันตามกาลเวลา และโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านบุคคลที่ดี ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) เป็นระดับองค์กร (Organization System Level) ตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง (Basic OB Model., stage I) : ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbin. 1996: 26)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เหตุ (Cause)	ตัวแปรตาม (Dependent variable) ผล (Effect)
ตัวแปรอิสระ ใน 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร (Organization system Level) ระดับกลุ่ม (Group Level) ระดับบุคคล (Individual Level)	ตัวแปรตาม ใน 4 ด้าน คือ การเพิ่มผลผลิต (Productivity) การขาดงาน (Absenteeism) การออกจากงาน (Turnover) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction)

ภาพประกอบ 6 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2541: 23)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่ตัวแปรตาม ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขสลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรระดับบุคคล (Individual level variable) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้งานอย่างระมัดระวังลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งคือตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-Level variable) การเรียนรู้และการจูงใจ

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group level variable) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรระดับขององค์กร (Organization system level variable) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กรเช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กรโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิผลคือการบรรลุตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดโดยการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมควร

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง

2.3 การออกจากงาน (Turn over) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

روبินส์ (Robbins. 1996) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยของการทำงานที่แตกต่างกัน ในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงมุ่งประเด็นไปที่การทำงานของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการงาน และการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1. ผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการทำงาน
 2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่บุคลากรมีลักษณะพฤติกรรมขาดงานนั้น (Employees fail to report to their jobs.) ย่อมทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดความติดขัดได้ หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้หลายประการ คือ

- 2.1 ทำให้คุณภาพของผลผลิตลดต่ำลง
- 2.2 ระดับการขาดงานที่ยืดตามขอบเขตที่องค์กรกำหนด ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร
- 2.3 ผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ทีลักษณะพฤติกรรมขาดงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ
- 2.4 บางกรณีการขาดงานของบุคลากรอาจเป็นผลดีกว่า ถ้าการมาปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเสียหายได้

3. การลาออกจากงาน (Turnover) ลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย และผลดีต่อองค์กร หลายประการ คือ

- 3.1 องค์กรเกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรทั้งทางด้านบุคคล และด้านเงินทุน เช่น
 - 3.1.1 การสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร
 - 3.1.2 การสูญเสียด้านงบประมาณ อันเนื่องมาจาก การสรรหาบุคลากรใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าใหม่
- 3.2 เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานภายในองค์กร
- 3.3 ข้อดี คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง และเป็นการลดอัตราการปลดพนักงานลงได้

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน จึงควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ควบคู่กับการศึกษาพฤติกรรมในด้านอื่นๆ เช่นกัน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

5. ประวัติและข้อมูลโดยสังเขปของโรงงาน

โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี
 ที่อยู่: ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
 ประเภทธุรกิจ : EMS (Electronic Manufacturing Service)
 กลุ่ม: อิเล็กทรอนิกส์
 ทุนจดทะเบียน : 130 ล้านบาท
 พนักงานประจำสำนักงาน : 375 คน

แผนก	จำนวนประชากร (คน)
Program Administrator	64
Material	86
Master Scheduler	18
Manufacturing Engineering	70
Quality Engineering	57
Test Engineering	53
Finance	13
Human Resource	14
รวมทั้งหมด	375

จากตาราง แสดงข้อมูลของพนักงานประจำสำนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ และหัวหน้าแผนก

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล . โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554

โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งนี้ มีสาขามากกว่า 150 สาขาทั่วโลก นโยบายต่างๆ จะถูกควบคุมโดยบริษัทแม่ที่สหรัฐอเมริกา มีการใช้ระบบการทำงาน Oracle systems รวมทั้งระบบการเงิน Share Service ร่วมกัน ทำให้การพัฒนาในแต่ละสาขาโรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนในประเทศไทย มีการเริ่มก่อตั้ง ครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ.2531 บนเนื้อที่ใช้สอย 147,000 ตารางฟุต ปัจจุบันมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 2,141 คน แบ่งออกเป็นพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 375 คน และพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 1,766 คน เวลาการทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตแบ่ง

ออกเป็น 3 กะเวลาทำงาน ยอดขายโดยรวมต่อเดือน ประมาณ 690 ล้านบาท โรงงานจะทำการผลิตแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ตามคำสั่งซื้อของลูกค้า โดยไม่มีตราสินค้าเป็นของตนเองออกจำหน่ายสู่ตลาด ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จากการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของธุรกิจ จมึผลทำให้โรงงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้ โรงงานมีศักยภาพในการแข่งขัน และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันเวลา รวมทั้งก่อให้เกิดผลกำไรสูงสุดแก่โรงงาน

วิสัยทัศน์

เน้นความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ โดยผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ราคาไม่แพง และส่งมอบทันเวลา

เป้าหมาย

ผลิตผลิตภัณฑ์ด้วยคุณภาพดีเลิศ โดยต้องมีของที่ส่งกลับมา จากลูกค้าไม่เกิน 0.1% ของยอดขายต่อเดือน มีการส่งมอบที่ตรงเวลา 100 % รักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าโดย ระดับความพึงพอใจของลูกค้าจากการกรอกแบบสอบถามต้องสูงกว่า 90 % ทุกเดือน

นโยบายคุณภาพ

เราจะให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดีเลิศ และส่งทันตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ ตลอดจนมีการพัฒนา นำไปปฏิบัติ และปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเป็นผู้นำระบบจัดการด้านคุณภาพ

นโยบายสิ่งแวดล้อม

มีความมุ่งมั่นที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมและควบคุมการใช้ทรัพยากรในการผลิตและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องผ่านการปรับปรุงการปกป้องสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโปรแกรมการจัดการสิ่งแวดล้อมจะปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบที่กำหนดโดยเมืองรัฐและประเทศนั้นๆ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจะกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการป้องกันและลดมลพิษในการผลิตและกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

กลิมเมอร์ และคนอื่นๆ (ตันติมา ต้วงโยธา. 2540:43; อ้างอิงจาก Glimmer; et al. 1966. Industries land organization psychology (2nd ed.) กล่าวว่า ผู้ชายจะให้ความสำคัญในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน และค่าตอบแทนมากกว่าผู้หญิง

กาซึล (อุบล ภัตตะ. 2535: 19; อ้างอิงจาก Gaziel. 1986) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขศาสตร์ กับตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษาและขนาดของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงและ ระยะเวลาในการทำงาน สูง อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้าม ในด้านปัจจัยจิตใจ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะของงานการได้รับการยอมรับ ทำนายความพึงพอใจได้สูง สันปัจจัยสุขศาสตร์นั้นนโยบายการบริหาร เงินเดือน เงื่อนไขในการทำงาน ทำนายความพึงพอใจได้สูง ทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขศาสตร์ร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่า 40 เปอร์เซนต์

มาตาเฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532:57 – 58; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985:2716-A, “A Study of Teacher motivation at with Special Reference to Indonesia”. Dissertation Abstracts International) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซียพบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ลิทวิน สตริงเกอร์ (Litwin Stringer. 1968: 45-46) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่าความชัดเจน เกี่ยวกับผลผลิต การปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องกันโดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน การรับรู้ตนเองเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการการประสบความสำเร็จในงาน อันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

งานวิจัยในประเทศไทย

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน ได้ศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูนผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจ ในด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีระดับมาก กล่าวคือความรับผิดชอบฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความสัมพันธ์กับ ผู้ที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการ ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กำหนดไว้ 5 ชั้นจากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับ การตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่ากันทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน อีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

วรุณ แสงฉัตรการ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยวงศินิตติ้ง จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-33 ปี รายได้มากที่สุด คือ 5,501 – 9,500 บาท มีสถานภาพสมรส อายุงานในองค์กรมากที่สุด คือ 1-7 ปี ตำแหน่งงานที่มากที่สุดคือ พนักงานระดับปฏิบัติการหรือรายวัน แผนกการ์เมนต์ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกัน มีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม ในด้านปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน ในระดับต่ำมาก อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือเมื่อพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงานเช่น มีลักษณะงานมั่นคงสูง มีสวัสดิการและความปลอดภัยสูง ส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงานน้อยลง

เบญจมาภรณ์ มะวิญฐ (2545) ได้สรุปผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย อายุระหว่าง 30 – 40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับแรงจูงใจที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกาย และด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยพบว่า เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด

จันทนา ประสงค์ศิลปกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับมาก และด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับน้อย ส่วนพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า เพศและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจไม่ต่างกัน สำหรับในด้านของแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงาน และแรงจูงใจกับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจจะทุ่มเทให้กับการทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย ในส่วนของเรื่องผลตอบแทน พบว่า พนักงานมีความต้องการให้ธนาคารปรับฐานเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือการเบิกค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา บุตร ส่วนที่เหลือคือ บริการรถรับส่งฟรี เพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม การให้เงินรางวัล เพิ่มวงเงินค่าทันตกรรม ชุดทำงานฟรี เพิ่มจำนวนค่าครองชีพ เพิ่มวงเงินค่าเล่าเรียนบุตร คຸ້ມครองการตงงาน และเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามลำดับ

ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานประจำ และมีอายุในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การไม่ขาดงานหรือการไม่มาทำงาน สาย การไม่ทำงานเชื่องช้า ความผูกพันในงาน และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เพศและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ททท พนักงานส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงาน 6 – 9 ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยทางด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานททท โดยมีตัวแปรที่สำคัญในด้านนโยบายและการบริหารทางด้านวัฒนธรรมองค์กร และการจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพจะไม่สามารถทำนายความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานได้

นุสรา โพธิ์งาม (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 7,500 – 20,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จากการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด การสร้างความพอใจและแรงจูงใจให้กับพนักงาน จะมี ผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถพัฒนาทักษะการทำงาน คิดค้นหาแนวทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สุพิชญา อรุณวงษ์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทวิศกรรม จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 31 ปี 7 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 8,000 บาทขึ้นไป สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 7 ปี 9 เดือน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพ ต่างกัน จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้าน

การขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน และด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการขาดงานลดลง ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก มีความจำเป็นทางด้านค่าครองชีพมากกว่าพนักงาน โสด จึงไม่อยากถูกตัดเงินเดือนจากสาเหตุการขาดงาน จึงทำให้มีการขาดงานลดลง และพบว่า ปัจจัยจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงาน ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานสาย และการลาออกจากงานลดลง

สุทิศา แจกสกุล (2548) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรม การทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่อขวัญในการทำงาน อันได้แก่ คุณค่าของงาน ค่าจ้างหรือ ค่าแรงที่ คนงานพึงจะได้รับ มีระดับทัศนคติที่ดีขึ้น จะทำให้พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้ขวัญในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า ยังมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการขอย้ายหรือ ไม่ลาออกจากงาน โดยพนักงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า มาก มีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า น้อย

พลินี อัครจวนนท์ (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิวแซด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าบรรยากาศ องค์กรด้านการสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านพฤติกรรม การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี คือ พนักงานมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมการทำงาน มาทำงาน สาย/ขาดงานน้อยลง มีแนวโน้มการทำงานต่ออยู่ในระดับไม่แน่ใจ และพนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวมในการทำงานอยู่ในระดับพอใจมาก พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการมาทำงานสาย /ขาดงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05

พงศ์ธณัส คล่องแคล่ว (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระหว่าง 18-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่ออายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การ งานสูง จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับมาก

ปัทิตตา สันหมักดี (2550) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 28 ปี 5 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-18,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 2 ปี 9 เดือน พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานในระดับดี คือ ด้านการเพิ่มผลผลิต พนักงานมีการเพิ่มผลผลิตเพิ่มขึ้น และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพอใจ มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านแนวโน้มในการทำงานต่อไป พฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท บีแอนด์อี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พฤติกรรมการทำงานโดยรวม กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานและด้านความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรนุช แสงฉัตรกร (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์นิตติง จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 26 – 33 ปี ระดับการศึกษามากที่สุดคือ ระดับประถมศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 5,501 – 9,500 บาท มีสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน อายุงานที่มากที่สุดคือ 1- 7 ปี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจ ในด้านการลาออกหรือโยกย้ายงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น มีลักษณะงานมั่นคงสูง มีสวัสดิการและความปลอดภัยสูง จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกหรือการโยกย้ายงาน น้อยลง

อนุสรฯ สรรพอุดม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีถึงสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000 – 19,999 บาท อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และแผนกที่สำรวจส่วนมากอยู่ในแผนกขาย ระดับความจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานน้อย ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ

สมรส และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ๗. นักวิจัยจึงสนใจในการปฏิบัติงานที่พนักงานให้ ความสำคัญ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสใน ความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีกับองค์กร

อุไรวรรณ บุญวรรณ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เทเล อินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี และโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานมากกว่า 1 ปี พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย องค์กรควรปรับวิธีการ พิจารณางานในการเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมให้มากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด หน่วยงานควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น เน้นการอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน หากพนักงานมีทัศนคติในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการในด้านแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยเน้นศึกษาถึงการจูงใจ ภายใต้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮอริสเบอร์ก (1959) คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร 2) ปัจจัยธำรงรักษา ในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสภาพในการทำงาน ส่วนข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามแบบกรณีการเหมือนประเสริฐ(2548) โดยลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นลักษณะที่สำคัญที่มีผลต่อลักษณะพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน รวมทั้งลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล มาใช้เป็นตัวแปรต้น

ผู้วิจัยได้เลือกโมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) ของ โรบินสัน (Robbins. 1996: 23-26, 31) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม เนื่องจากโมเดลพฤติกรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลและกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อทำให้เกิดพฤติกรรมขององค์กรซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การลาออกจากการงาน และความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่าได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแรงจูงใจต่างๆ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลในองค์กรและตัวองค์กรเอง เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น เช่น ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีอัตราการขาดงาน ลางาน และมีแนวโน้มของการลาออกน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยต่างกันตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงาน ตลอดจนความแตกต่างของสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น ลักษณะงาน โครงสร้างงาน รายได้ สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกเวลาทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในแต่ละองค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเภทธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการแข่งขันสูงมาก รวมทั้งการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งทางด้านเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โรงงานประเภทธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการทำงานทุกรูปแบบ เพื่อสอดคล้องและตรงตามความต้องการสูงสุดของลูกค้า ซึ่งความพยายามในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนี้ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยตรงของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่แท้จริงซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้ทางผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบ และนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรและพนักงานให้เหมาะสม โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงานโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 375 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงาน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 26)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$n = \frac{375}{1 + 375(0.05)^2}$$

$$= 193.54 \text{ ประมาณ } 194 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 194 คน ทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 20 คน รวมทั้งสิ้น 214 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สุ่มตัวอย่างจากพนักงานในแต่ละฝ่าย โดยวิธีกำหนดสัดส่วนประชากรพนักงานฝ่ายนั้นๆ (Proportional stratified random sampling)

แผนก	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
Program Administrator	64	36
Material	86	50
Master Scheduler	18	10
Manufacturing Engineering	70	40
Quality Engineering	57	33
Test Engineering	53	30
Finance	13	7
Human Resource	14	8
รวมทั้งหมด	375	214

จากตาราง แสดงข้อมูลของพนักงานประจำสำนักงานในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและหัวหน้าแผนก

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554

2. ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) สุ่มตัวอย่างในฝ่ายต่างๆ ตามจำนวนตัวอย่างในชั้นที่ 1 จนครบ 214 คน ดังตาราง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple - dichotomy question) จำนวน 1 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple - dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ

โดยทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 29)

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

ข้อมูลจากทรัพยากรบุคคล โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้ระบุว่าอายุ 24 ปี เป็นอายุต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 52 ปี เป็นอายุสูงสุดของข้อมูลพนักงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{52 - 24}{5}$$

5

$$= 5.6 \text{ ปี ประมาณ } 6 \text{ ปี}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแสดงช่วงรายได้ต่อเดือน ดังนี้

2.1. 24 – 29 ปี

2.2. 30 - 35 ปี

2.3. 36 – 41 ปี

2.4. 42 - 47 ปี

2.5. 48 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

4.1 ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 ปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงรายได้คำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 29)

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

ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554 ได้ระบุว่ารายได้ 14,000 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้ 55,000 บาท เป็นรายได้สูงสุดของข้อมูลพนักงาน ประจำสำนักงานรายเดือน ระดับเจ้าหน้าที่และหัวหน้าแผนกของโรงงาน โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลคือ 5 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{55,000 - 14,000}{5} \\ &= 8,200 \text{ บาท ประมาณ } 8,000 \text{ บาท}\end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนข้างต้นสามารถแสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

5.1. 14,000 – 21,999 บาท

5.2. 22,000 – 29,999 บาท

5.3. 30,000 – 37,999 บาท

5.4. 38,000 – 45,999 บาท

5.5. 46,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงระยะเวลาในการทำงาน คำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542: 29)

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

พนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากที่สุด คือ 23 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยที่สุด คือ 1 ปี [แหล่งที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554]

$$\text{ดังนั้น ช่วงระยะเวลาในการทำงาน} = \frac{23 - 1}{5}$$

$$= 4.4 \text{ ปี ประมาณ 4 ปี}$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถแสดงช่วงระยะเวลาในการทำงาน ดังนี้

- 6.1. 1 - 4 ปี
- 6.2. 5 - 8 ปี
- 6.3. 9 - 12 ปี
- 6.4. 13 - 16 ปี
- 6.5. 17 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิกเคอร์ต (Likert) ทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความ คิดเห็นในทางบวกที่สุดจนถึงต่ำสุด และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการ ของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ ลิกเคอร์ต (Likert) ทั้งหมดจำนวน 19 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด จนถึงต่ำสุดหรือในเชิงลบจะเป็นตัวเลข 1 และแบ่งการแสดงความความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	2 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือนโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) มีจำนวน 15 ข้อ โดยที่แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นข้อมูลเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สูงที่สุดถึงต่ำสุดหรือในเชิงลบ จะเป็นตัวเลข 1 และแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 68) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงบวก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนเชิงลบ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
เห็นด้วย	2 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

เกณฑ์การประเมินใช้วิธีการแบ่งช่วงการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามคะแนนต่ำที่สุดคือ 1 คะแนน และคะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน หาค่ากึ่งกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณ ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยชิ้นนี้รวมทั้งรูปแบบ วิธีการจากตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขต และเนื้อหาแบบสอบถามของการวิจัย จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยมากยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้
4. ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและตรงตามความมุ่งหมายในการวิจัยจากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องก่อนการนำไปใช้
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองสอบ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 45 ชุด จากนั้นนำกลับมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) และทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงทำการส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา . 2550: 445) เมื่อนำผล การทดสอบ (Try Out) จำนวน 45 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยเชิงใจ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความสำเร็จในงาน	0.6763
2. การยอมรับนับถือ	0.7792
3. ความรับผิดชอบในงาน	0.6373
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.6078
5. ความเจริญเติบโตขององค์กร	0.7892
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	0.7417
ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าความเชื่อมั่น
1. นโยบายและการบริหารในองค์กร	0.7364
2. วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.8231
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.6741
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.8857
5. สถานภาพในการทำงาน	0.6112
ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวม	0.8168
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. การเพิ่มผลผลิต	0.7377
2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	0.6803
3. การไม่ลาออกจากงาน	0.6598
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	0.7392
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	0.7137

จากการศึกษาของSekaran,Uma ปี คศ.1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าน้อย 0.60 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. 2546: 55)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 214 ตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ และเอกสารของ โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค Cronbach's Alpha Coefficient

1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

1.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูล

1.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

1.5 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร ส่วนที่ 3 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนที่ 3 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน ส่วนที่ 4 พฤติกรรมการทำงาน

2.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน(Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน
แต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เพศ และสถานภาพสมรส

2.2.2 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

2.2.3 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ และ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน

2.3 การทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ One Way Analysis of Variance และทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่

5.1.1 การหาร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่น ๆ. 2548: 214)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 49)

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

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

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนที่ 3 และแบบสอบถามส่วนที่ 4 โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 49)

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

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

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 445) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{Covariance} / \text{Variance}}{1 + (k - 1) \text{Covariance} / \text{Variance}}$$

เมื่อ k	แทน	จำนวนคำถาม
Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
Variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.3.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเท่ากันหรือไม่โดยใช้ Levene's Test หากผลการทดสอบความแปรปรวนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 135)

1) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

2) กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีองศาอิสระ

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}$$

$$\frac{n_1 - 1}{n_1 - 1} + \frac{n_2 - 1}{n_2 - 1}$$

เมื่อ	t	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\overline{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

โดยที่ $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$

เมื่อ	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$
	n_i	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ i ; $i = 1, 2$

5.3.2 วิเคราะห์ One - way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F - test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown - Forsythe จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่ามากกว่า 0.05 ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านระดับการศึกษาใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 148)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F - test สามารถเขียนได้ดังนี้

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายใน (Mean Square Within Groups)

ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ F-test โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 114)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในประชากร	$n - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	SS_t		

เมื่อ n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 k แทน จำนวนกลุ่ม
 $k - 1$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (dfb)
 $n - k$ แทน Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (dfw)
 SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 (Between Group sum of Square)
 SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
 (Within Group sum of Square)
 ความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยที่

$$MSW = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n}{N} \right) F_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown's Test
 MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 N แทน ขนาดประชากร
 F_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรตามวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 161)

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

เมื่อ	$n_i \neq n_j$		
	$r = n - k$		
LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้	
		สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j	
$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test	
		ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความ	
		เป็นอิสระภายในกลุ่ม	
MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_W)	
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i	
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j	

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett T3) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 161)

$$\overline{d_D} = q_D \sqrt{\frac{2(MS_{S/A})}{\sqrt{s}}}$$

เมื่อ	$\overline{d_D}$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.4 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ชุด (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 311 - 312) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมคะแนนของทั้งกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดลง แต่ถ้า X ลดลง Y จะเพิ่มขึ้น
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลดลง Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การประเมินผล ใช้วิธีการแบ่งช่วง แปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 437) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.61 - 0.79	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
0.41 - 0.59	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.21 - 0.39	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีจำนวน 214 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกับผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
$F - Prob., p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จ จินตนาการ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยธำรงรักษา ในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และ สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประจำสำนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	27.6
หญิง	155	72.4
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 214 คน เพศชายจำนวน 59 คน (ร้อยละ 27.6) เป็นเพศหญิง 155 คน (ร้อยละ 72.4) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
24 - 29 ปี	57	26.6
30 - 35 ปี	81	37.9
36 - 41 ปี	43	20.1
42 - 47 ปี	30	14.0
48 ปี ขึ้นไป	3	1.4
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 3 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 42 - 48 ปีขึ้นไป เข้าด้วยกัน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 42 ปีขึ้นไป ดังตาราง 3

ตาราง 4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
24 - 29 ปี	57	26.6
30 - 35 ปี	81	37.9
36 - 41 ปี	43	20.1
42 ปี ขึ้นไป	33	15.4
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 4 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 37.9) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 24 - 29 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 26.6) ถัดมาเป็นผู้ที่มีอายุ 36 - 41 ปี (ร้อยละ 20.1) และเป็นผู้ที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน (ร้อยละ 15.4) ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	123	57.5
สมรส / อยู่ด้วยกัน	88	41.1
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	3	1.4
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 5 จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่มีจำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.4) ซึ่งเป็นจำนวนน้อย จึงได้ทำการรวมกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดและหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่เข้าด้วยกันเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ เมื่อทำการรวมกลุ่มใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	126	58.9
สมรส / อยู่ด้วยกัน	88	41.1
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 6 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านสถานภาพ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 126 คน (ร้อยละ 58.9) และสมรส / อยู่ด้วยกันจำนวน 88 คน (ร้อยละ 41.1) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปวช.ปวส.หรือ อนุปริญญาตรี	18	8.4
ปริญญาตรี	150	70.1
ปริญญาโท	46	21.5
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 7 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษา ได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปริญญาตรี 150 คน (ร้อยละ 70.1) ระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 21.5) และระดับการศึกษาปวช. ปวส. หรืออนุปริญญาตรี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.4) โดยสรุปจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
14,000 – 21,999 บาท	82	38.3
22,000 – 29,999 บาท	52	24.3
30,000 – 37,999 บาท	29	13.6
38,000 – 45,999 บาท	30	14.0
46,000 บาทขึ้นไป	21	9.8
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 8 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านรายได้ เมื่อพิจารณาตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 14,000 – 21,999 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 38.3) รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 22,000 – 29,999 บาท จำนวน 52 คน (ร้อยละ 24.3) ถัดมาเป็นผู้ที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 38,000 – 45,999 บาท จำนวน 30 คน (ร้อยละ 14) ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 37,999 บาท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 13.6) และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 46,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน (ร้อยละ 9.8) ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 4 ปี	73	34.1
5 – 8 ปี	40	18.7
9 – 12 ปี	49	22.9
13 – 16 ปี	24	11.2
17 ปี ขึ้นไป	28	13.1
รวมทั้งหมด	214	100

จากตาราง 9 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานด้านระยะเวลาในการทำงาน เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 34.1) รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 22.9) ถัดมาเป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 18.7) ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 17 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน (ร้อยละ 13.1) และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 11.2) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านโดยรวม ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านความสำเร็จในงาน	3.71	0.466	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.53	0.513	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.12	0.508	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.73	0.491	มาก
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	3.71	0.626	มาก
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.76	0.521	มาก

จากตาราง 10 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งปัจจัยจูงใจโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 และสามารถจำแนก ปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก ในด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร และด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 3.73 3.71 และ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน
เป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
<u>ด้านความสำเร็จในงาน</u>			
ท่านทำงานสำเร็จดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ	3.57	0.699	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน	3.95	0.567	มาก
เมื่อท่านทำงานที่ตั้งเป้าสำเร็จแล้วก็อยากทำงานที่ ยากขึ้น	3.97	0.728	มาก
ท่านได้รับการยกย่องจาก ความสำเร็จในงานของท่าน อยู่เสมอ	3.35	0.708	ปานกลาง
<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>			
ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจาก หัวหน้าเสมอ	3.36	0.675	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาท่านเสมอเมื่อมีปัญหา	3.68	0.726	มาก
หัวหน้างานมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำเสมอ	3.52	0.683	มาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับใน หน่วยงาน ของท่าน	3.57	0.615	มาก
<u>ด้านความรับผิดชอบในงาน</u>			
ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดีที่สุด	4.31	0.649	มากที่สุด
ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี เช่น รู้จักเตรียมตัว ล่วงหน้า เป็นต้น	3.95	0.659	มาก
ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงาน ที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น	4.12	0.569	มาก
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จ	4.11	0.712	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
การเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก	2.72	0.934	ปานกลาง
ท่านยินดีจะรับมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย	3.88	0.685	มาก
ความสามารถ			
ท่านต้องการให้ผู้บริหารงาน และหัวหน้างานของท่าน	4.10	0.684	มาก
เชื่อถือความสำเร็จในงานของท่าน			
ท่านต้องการใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนา	4.23	0.547	มากที่สุด
งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ			
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร			
ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.24	0.990	ปานกลาง
ท่านยินดีเมื่อลูกค้าพึงพอใจและส่งผลต่อการผลิตและ	4.18	0.729	มาก
ยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น			
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็น	3.79	0.745	มาก
พนักงานขององค์กร			
ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้	3.64	0.859	มาก
องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง			

จากตาราง 11 แสดงปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 เมื่อท่านทำงานที่ตั้งเป้าสำเร็จแล้วก็อยากทำงานที่ยากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.97

1.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.95

1.3 ท่านทำงานสำเร็จดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.57

1.4 ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่านอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.35

2. ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาท่านเสมอเมื่อมีปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.68

2.2 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.57

2.3 หัวหน้างานมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.52

2.4 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.36

3. ด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.31

3.2 ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.12

3.3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.11

3.4 ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี เช่น รู้จักเตรียมตัวล่วงหน้า เป็นต้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.95

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 ท่านต้องการใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.23

4.2 ท่านต้องการให้ผู้บริหารงาน และหัวหน้างานของท่านเชื่อถือความสำเร็จในงานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.10

4.3 ท่านยินดีจะรับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.88

4.4 การเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.72

5. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

5.1 ท่านยินดีเมื่อลูกค้าพึงพอใจและส่งผลต่อการผลิตและยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18

5.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.79

5.3 ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.64

5.4 ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.24

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ในด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้านโดยรวม ดังนี้

ปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	2.65	0.670	ปานกลาง
ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.11	0.679	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.92	0.528	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	2.83	0.831	ปานกลาง
ด้านสถานภาพในการทำงาน	3.40	0.557	ปานกลาง
ปัจจัยารรักษาโดยรวม	3.18	0.653	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจากปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.18 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ถัดมาเป็น สถานภาพในการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน นโยบายและการบริหารในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.40 3.11 2.83 และ 2.65 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 5 ด้าน เป็นรายชื่อ ดังนี้

ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร			
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม	2.82	0.907	ปานกลาง
องค์กรให้การฝึกอบรมที่เหมาะสม และเพียงพอให้กับท่าน	2.75	0.964	ปานกลาง
ท่านคิดว่า แนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน*	2.70	0.985	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันเหมาะสมและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ*	2.23	1.031	น้อย
ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล			
การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.07	0.885	ปานกลาง
การ เลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมกับพนักงาน	2.99	0.885	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค	2.83	1.016	ปานกลาง
ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการทำงานแก่หัวหน้า	3.56	0.765	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น (มีแรงจูงใจ)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			
ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน	3.89	0.820	มาก
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.09	0.606	มาก
ท่านต้องการมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง	3.75	0.738	มาก
ท่านและหัวหน้างานมีความพันธ์อันดีต่อกัน	3.96	0.687	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน			
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.04	0.959	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน	2.80	1.030	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ	2.98	0.983	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี	2.51	1.024	น้อย
ด้านสภาพในการทำงาน			
ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน	3.12	0.839	ปานกลาง
ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน	3.52	0.676	มาก
ท่านคิดว่าตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.56	0.701	มาก

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามและปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 13 แสดงปัจจัยารรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านสภาพในการทำงาน สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อ ตามลำดับดังนี้

1.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.82

1.2 องค์กรให้การฝึกอบรมที่เหมาะสม และเพียงพอให้กับท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.75

1.3 ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.70

1.4 ท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 2.23

2. ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับดังนี้

2.1 ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการทำงานแก่หัวหน้าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.56

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.07

2.3 การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมกับ พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.99

2.4 หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.83

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับดังนี้

3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.09

3.2 ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.96

3.3 ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.89

3.4 ท่านต้องการมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.75

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 การทำนได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.04

4.2 ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.98

4.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ ต่อความเป็นอยู่ของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.80

4.4 ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 2.51

5. ด้านสถานภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

5.1 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.56

5.2 ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.52

5.3 การทำงานมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.12

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 4 ด้าน ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเพิ่มผลผลิต	3.81	0.504	ดี
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	3.91	0.716	ดี
การไม่ลาออกจากงาน	2.46	0.794	ไม่ดี
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.12	0.621	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	3.33	0.659	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งจากพฤติกรรมโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.33 สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91 ด้านการเพิ่มผลผลิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.81 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และด้านการไม่ลาออกจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาจาก 3 ด้านจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<u>ด้านการเพิ่มผลผลิต</u>			
ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต	3.91	0.651	ดี
ท่านคิดว่าคุณภาพของ ผลงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าในอดีต	3.98	0.631	ดี
ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	3.58	0.769	ดี
ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.76	0.610	ดี
<u>ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน</u>			
ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสายของท่านไม่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน*	3.82	1.028	ดี
ท่านไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น	4.07	0.890	ดี
ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ	3.81	1.007	ดี
<u>ด้านการไม่ลาออกจากงาน</u>			
ท่านคิดว่าถ้ามีงานที่ดีกว่าท่านจะไม่เปลี่ยนงาน*	2.09	0.923	ไม่ดี
ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ	2.77	1.012	ปานกลาง
ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.54	1.028	ไม่ดี

ตาราง 15 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน			
ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	3.48	0.797	ดี
งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ทำหายความสามารถ	3.52	0.791	ดี
ท่านรู้สึกไม่เบื่อที่ต้องทำงานอย่างเร่งด่วนตลอดเวลา*	2.70	1.102	ปานกลาง
ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพอ	2.86	1.034	ปานกลาง
ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้า	3.01	0.934	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามและปรับสเกลเป็นเชิงบวกแล้ว

จากตาราง 15 แสดงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จากพฤติกรรมการทำงาน สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

1.1 ท่านคิดว่าคุณภาพของ ผลงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าในอดีต ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.98

1.2 ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.91

1.3 ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.76

1.4 ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.58

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

2.1 ท่านไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 4.07

2.2 ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสาย ของท่านไม่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.82

2.3 ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมี พฤติกรรมการทำงาน อยู่ใน ระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.81

3. ด้านการไม่ลาออกจากงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

3.1 ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณ อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมี พฤติกรรม การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 2.77

3.2 ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี พฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับ ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 2.54

3.3 ท่านคิดว่าถ้ามีงานที่ดีกว่าท่าน ก็จะไม่เปลี่ยนงาน ในการตัดสินใจที่จะทำงานใน องค์กรนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี มีค่าเฉลี่ยเป็น 2.09

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้

4.1 งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมี พฤติกรรม การทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.52

4.2 ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 3.48

4.3 ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีสิทธิก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.01

4.4 ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.86

4.5 ท่านรู้สึก ไม่เบื่อ ที่ต้องทำงานอย่างเร่งด่วนตลอดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมี พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.70

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานบริษัท พนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t -test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน ทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t -test กรณี Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ค่า t -test กรณี Equal variances not assumed โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	เพศ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การเพิ่มผลผลิต	Equal variances assumed	0.020	0.889	ชาย	59	3.80	0.558	-0.169	212	0.866
	Equal variances not assumed			หญิง	155	3.81	0.484			
ความสม่ำเสมอ ในการทำงาน	Equal variances assumed	0.507	0.477	ชาย	59	3.79	0.721	-1.512	212	0.132
	Equal variances not assumed			หญิง	155	3.95	0.711			
การไม่ลาออก จากงาน	Equal variances assumed	0.120	0.729	ชาย	59	2.36	0.755	-1.233	212	0.219
	Equal variances not assumed			หญิง	155	2.51	0.806			
ความพึงพอใจ ในการทำงาน	Equal variances assumed	1.487	0.224	ชาย	59	3.08	0.576	-0.488	212	0.626
	Equal variances not assumed			หญิง	155	3.13	0.639			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.889 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.866 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.132 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการไม่ลาออกจากงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.729 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการไม่ลาออกจากงานจำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.219 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานมี ค่า Sig. เท่ากับ 0.224 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.626 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมี พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df	df2	p
ด้านการเพิ่มผลผลิต	1.520	3	210	0.210
ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	0.586	3	210	0.625
ด้านการไม่ลาออกจากงาน	1.191	3	210	0.314
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.452	3	210	0.716

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ข้อมูลด้านอายุ พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า p เท่ากับ 0.210 0.625 0.314 และ 0.716 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลด้านอายุมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
การเพิ่มผลผลิต	Between Groups	3	0.148	0.049	0.192	0.902
	Within Groups	210	53.929	0.257		
	Total	213	54.077			
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	Between Groups	3	3.959	1.320	2.631	0.051
	Within Groups	210	105.331	0.502		
	Total	213	109.290			
การไม่ลาออกจากงาน	Between Groups	3	13.910	4.637	8.100**	0.000
	Within Groups	210	120.204	0.572		
	Total	213	134.114			
ความพึงพอใจในการทำงาน	Between Groups	3	1.203	0.401	1.041	0.375
	Within Groups	210	80.889	0.385		
	Total	213	82.092			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.902 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุกับพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน โดยใช้สถิติ LSD

อายุ	$\bar{X}$	24 - 29 ปี	30 - 35 ปี	36 - 41 ปี	42 ปีขึ้นไป
24 - 29 ปี	2.17	-	-0.2296 (0.081)	-0.4351** (0.005)	-0.7799** (0.000)
30 - 35 ปี	2.40		-	-0.2055 (0.152)	-0.5503** (0.001)
36 - 41 ปี	2.60			-	-0.3448 (0.05)
42 ปีขึ้นไป	2.95				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

พนักงานที่มีอายุ 24 - 29 ปี กับอายุ 36 - 41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.005 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 24 - 29 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36 - 41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 24 - 29 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4351 และ 0.7799 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุ 30 - 35 ปี กับอายุ 42 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 30 - 35 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีอายุ 30 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5503

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ ทรนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t -test กรณี Equal variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t -test กรณี Equal variances not assumed

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แยกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร ที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	สถานภาพ	n	t-test for Equality of Means				
						$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
การเพิ่ม ผลผลิต	Equal variances assumed	2.186	0.141	โสด	126	3.79	0.541	-0.500	212	0.618
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	88	3.83	0.447			
ความ สม่ำเสมอใน การทำงาน	Equal variances assumed	1.897	0.170	โสด	126	3.90	0.746	-0.070	212	0.944
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	88	3.91	0.676			
การ ไม่ ลาออก จากงาน	Equal variances assumed	0.671	0.414	โสด	126	2.31	0.769	-3.437**	212	0.001
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	88	2.68	0.781			
ความพึง พอใจในการ ทำงาน	Equal variances assumed	0.070	0.792	โสด	126	3.07	0.631	-0.1136	212	0.189
	Equal variances not assumed			สมรส/ อยู่ ด้วยกัน	88	3.18	0.603			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตมีค่า Sig. เท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.618 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.170 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่าง ด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ใน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.944 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.414 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่าง ด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ใน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการไม่ลาออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test กรณี Equal variances assumed ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ใน โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.189 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การ ทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df	df2	p
การเพิ่มผลผลิต	0.552	2	211	0.577
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	0.775	2	211	0.462
การไม่ลาออกจากงาน	0.046	2	211	0.955
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.616	2	211	0.541

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่าพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า p เท่ากับ 0.577 0.462 0.955 และ 0.541 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลด้านระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F -Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร ที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
การเพิ่มผลผลิต	Between Groups	2	0.758	0.379	1.499	0.226
	Within Groups	211	53.319	0.253		
	Total	213	54.007			
ความสม่ำเสมอ ในการทำงาน	Between Groups	2	1.590	0.795	1.557	0.213
	Within Groups	211	107.70	0.510		
	Total	213	109.19			
การไม่ลาออก จากงาน	Between Groups	2	1.442	0.225	0.355	0.701
	Within Groups	211	80.65	0.633		
	Total	213	82.092			
ความพึงพอใจ ในการทำงาน	Between Groups	2	1.203	0.721	1.886	0.154
	Within Groups	210	80.889	0.382		
	Total	213	82.092			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.213 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. ด้านการไม่ลาออกจากงานมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.701 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df	df2	p
การเพิ่มผลผลิต	0.412	4	209	0.800
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	0.951	4	209	0.436
การไม่ลาออกจากงาน	0.439	4	209	0.781
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.445	4	209	0.776

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า p เท่ากับ 0.800 0.436 0.781 และ 0.776 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
การเพิ่มผลผลิต	Between Groups	4	1.618	0.405	1.612	0.172
	Within Groups	209	52.459	0.251		
	Total	213	54.077			
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	Between Groups	4	2.930	0.733	1.440	0.222
	Within Groups	209	106.360	0.509		
	Total	213	109.290			
การไม่ลาออกจากงาน	Between Groups	4	2.783	0.696	1.107	0.354
	Within Groups	209	131.331	0.628		
	Total	213	134.114			
ความพึงพอใจในการทำงาน	Between Groups	4	1.804	0.451	1.174	0.323
	Within Groups	209	80.289	0.384		
	Total	213	82.092			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.172 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.354 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.323 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาใน การทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) เมื่อค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากัน และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันใช้การทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า p น้อยกว่า 0.05 และ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย

หนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยจะกระทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	Levene Statistic	df	df2	p
การเพิ่มผลผลิต	0.041	4	209	0.997
ความสม่ำเสมอในการทำงาน	1.120	4	209	0.348
การไม่ลาออกจากงาน	0.291	4	209	0.883
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.155	4	209	0.961

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าค่า p เท่ากับ 0.997 0.348 0.883 และ 0.961 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ กลุ่มข้อมูลด้านระยะเวลาในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ใน
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระยะเวลาใน
การทำงาน

ตัวแปร ที่ศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-ratio	F-Prob.
การเพิ่มผลผลิต	Between Groups	4	0.823	0.206	0.807	0.522
	Within Groups	209	53.254	0.255		
	Total	213	54.077			
ความสม่ำเสมอใน การทำงาน	Between Groups	4	4.969	1.232	2.489*	0.044
	Within Groups	209	104.321	0.499		
	Total	213	109.290			
การไม่ลาออก จากงาน	Between Groups	4	13.594	3.399	5.894**	0.000
	Within Groups	209	120.520	0.577		
	Total	213	134.114			
ความพึงพอใจใน การทำงาน	Between Groups	4	3.035	0.759	2.006	0.095
	Within Groups	209	79.058	0.378		
	Total	213	82.092			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.522 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมใน
การทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยใช้สถิติ LSD

ระยะเวลา ในการทำงาน	$\bar{X}$	1 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 -16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
1 - 4 ปี	3.78	-	-0.2071 (0.138)	-0.0945 (0.470)	-0.0571 (0.732)	-0.4737** (0.003)
5 - 8 ปี	3.98		-	0.1126 (0.455)	0.150 (0.412)	-0.2667 (0.127)
9 - 12 ปี	3.87			-	0.0374 (0.832)	-0.3793* (0.024)
13 - 16 ปี	3.83				-	-0.4167* (0.035)
17 ปี ขึ้นไป	4.25					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4737

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 - 12 ปี และ 13 - 16 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.024 และ 0.035 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 - 12 ปี และ 13 - 16 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 - 12 ปี และ 13 - 16 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาใน การทำงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3793 และ 0.4167 ตามลำดับ

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านการไม่ลาออกจากงานมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังแสดงในตาราง 27

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานกับพฤติกรรมในการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน โดยใช้สถิติ LSD

อายุ	$\bar{X}$	1 - 4 ปี	5 - 8 ปี	9 - 12 ปี	13 - 16 ปี	17 ปี ขึ้นไป
1 - 4 ปี	2.34	-	0.1962 (0.190)	-0.1655 (0.239)	-0.4260* (0.018)	-0.5907** (0.001)
5 - 8 ปี	2.14		-	-0.3617* (0.026)	-0.6222** (0.002)	-0.7869** (0.000)
9 - 12 ปี	2.50			-	-0.2605 (0.170)	-0.4252* (0.019)
13 - 16 ปี	2.76				-	-0.1647 (0.437)
17 ปี ขึ้นไป	2.93					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ ดังนี้

พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน น้อยกว่าพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.5907

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี และ 17 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.002 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี และ 17 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี และ 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.6222 และ 0.7869 ตามลำดับ

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 13 – 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4260

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่าง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3617

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี กับระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป พบว่ามีค่า p เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 5 – 8 ปี แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 9 – 12 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน น้อยกว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4252

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความ
รับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความเจริญเติบโตขององค์กร มี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

H_1 : ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน
ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ
ตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ
2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 28

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ
ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยจูงใจ	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต			
	สัมประสิทธิ์	Sig	ทิศทาง	ระดับ
	สหสัมพันธ์	(2-tailed)	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในงาน	0.338**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับนับถือ	0.414**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.416**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.161*	0.019	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	0.317**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.472**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในงาน	0.171*	0.012	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการยอมรับนับถือ	0.067	0.331	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.079	0.252	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.173*	0.011	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	0.151*	0.027	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.183*	0.007	เดียวกัน	ต่ำมาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยเชิงใจ	พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในงาน	0.237**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับนับถือ	0.121	0.076	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.194**	0.004	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.233**	0.001	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	0.447**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	0.365**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสำเร็จในงาน	0.348**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับนับถือ	0.328**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.270**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.298**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร	0.585**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ปัจจัยเชิงใจโดยรวม	0.538**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยเชิงใจโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.472 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.338 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสำเร็จในงานสูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต สูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.414 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า การยอมรับนับถือ สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต สูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.416 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความรับผิดชอบในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า (p) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ ระดับต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.161 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบ แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.317 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.183 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ ระดับต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.171 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสำเร็จในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า (p) เท่ากับ 0.331 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการยอมรับนับถือขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.252 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความรับผิดชอบในงานขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำ สำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการ ทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำ มาก มีค่า r เท่ากับ 0.173 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.151 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร สูงขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านการไม่ลาออกจากงาน

ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.365 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.237 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสำเร็จในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน สูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า (p) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการยอมรับนับถือขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.194 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสำเร็จในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.233 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ ระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.447 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร สูงขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.538 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยจูงใจโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.348 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสำเร็จในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.328 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านการยอมรับนับถือ สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.270 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความรับผิดชอบในงาน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความ พึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.298 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.585 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร สูงขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยารังรักษาในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและกา ควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยารังรักษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

H_1 : ปัจจัยารังรักษา มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 – tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 24

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษากับพฤติกรรมการทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยธำรงรักษา	พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	0.134*	0.050	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.144*	0.035	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.256**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.130	0.057	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	0.388**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม	0.280**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	0.153*	0.026	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.040	0.564	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.013	0.854	-	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.135*	0.048	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	0.174*	0.011	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม	0.149*	0.029	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	0.349**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.297**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.136*	0.046	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.459**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	0.394**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม	0.480**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

ปัจจัยารรักษา	พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร	0.538**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	0.530**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.385**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	0.538**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านสภาพภาพในการทำงาน	0.524**	0.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ปัจจัยารรักษาโดยรวม	0.736**	0.000	เดียวกัน	ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยารรักษา กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการเพิ่มผลผลิต

ปัจจัยารรักษาโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยารรักษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.28 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยารรักษาโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.134 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่า (p) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.144 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการเพิ่มผลผลิตของพนักงานประจำสำนักงานในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.256 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่า (p) เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพในการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.388 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อสภาพในการทำงาน สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน

ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.149 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยธำรงรักษาโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.153 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านนโยบายและการบริหารในองค์กรดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่า (p) เท่ากับ 0.564 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.854 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่า (p) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำ มาก มีค่า r เท่ากับ 0.135 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านค่าจ้างและผลตอบแทนสูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านสถานภาพในการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก โดยมีค่า r เท่ากับ 0.174 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อสถานภาพในการทำงาน สูงขึ้นจะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านการไม่ลาออกจากงาน

ปัจจัย ชำรงรักษา โดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัย ชำรงรักษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.48 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยชำรงรักษาโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.349 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.297 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ต่ำมาก มีค่า r เท่ากับ 0.136 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.459 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านค่าจ้างและผลตอบแทน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพในการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ โดยมีค่า r เท่ากับ 0.394 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อสถานภาพในการทำงาน สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยชำระรักษาโดยรวม มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยชำระรักษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างสูง มีค่า r เท่ากับ 0.736 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยชำระรักษาโดยรวมดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างสูง

ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของ พนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.538 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร ดีขึ้น จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.53 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ดีขึ้นจะมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ก่อนข้างต่ำ มีค่า r เท่ากับ 0.385 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ปานกลาง มีค่า r เท่ากับ 0.538 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อด้านค่าจ้างและผลตอบแทน สูงขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพในการทำงาน มีค่า (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยมีค่า r เท่ากับ 0.524 กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อสถานภาพในการทำงานสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน		
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. การไม่ลาออกจากงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานคือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงาน คือ 1. การเพิ่มผลผลิต 2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. การไม่ลาออกจากงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.5	พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงาน คือ 1. การเพิ่มผลผลิต 2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. การไม่ลาออกจากงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงาน คือ 1. การเพิ่มผลผลิต 2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. การไม่ลาออกจากงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	F-test
2	ปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		
2.1	ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ 1. การเพิ่มผลผลิต 2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. การไม่ลาออกจากงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ 1. การเพิ่มผลผลิต 2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน 3. การไม่ลาออกจากงาน 4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.3	ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
2.4	ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
2.5	ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
3	ปัจจัยการรักษาในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน		
	3.1 นโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.2	วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์ ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
3.3	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
3.4	ค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	
3.5	สภาพภาพในการ ทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรม การทำงานของพนักงาน พฤติกรรมการทำงาน คือ		
	1. การเพิ่มผลผลิต	เป็นไปตามสมมติฐาน	
	2. ความสม่ำเสมอในการทำงาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	Pearson
	3. การไม่ลาออกจากงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	Correlation
	4. ความพึงพอใจในการทำงาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร ของ โรงงาน ได้ทราบถึง ปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้มาเป็น แนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิด ความได้เปรียบทางการแข่งขันใน ประเภทรุรกิจเดียวกันให้แก่องค์กรในระยะยาว สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและ ความเจริญเติบโตขององค์กร กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยธำรงรักษา ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและ ผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลเพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยเชิงจิต ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน
3. ปัจจัยธำรงรักษา ในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ศึกษาการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงานรายเดือน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือน ของโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 375 คน (ที่มา: ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 6 กรกฎาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำสำนักงานรายเดือน ของโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดว่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อแทนค่าในสูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา 2545 : 26)

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 194 คน ทางผู้วิจัยได้เพิ่มขนาด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน รวมทั้งสิ้น 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจร อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี ลักษณะแบบให้เลือกตอบ มีทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และ แบบมีหลายคำตอบให้เลือก ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ และเรียงลำดับ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและ ผลตอบแทน สถานภาพในการทำงานโดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Question) และและเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 214 ตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และเอกสารของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของ พนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จัง หวัดปทุมธานี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนัก งาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศและสถานภาพ สมรส ใช้การทดสอบด้วยค่า t -test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปร ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ที่มีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานทดสอบค่าโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 214 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 155 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 24 - 29 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 และสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 รองลงมาเป็น ระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,000 - 21,999 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 22,000 - 29,999 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 4 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 9 - 12 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยจูงใจโดยรวมของพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.76 และสามารถจำแนกปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.71 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความสำเร็จในงานเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านทำงานที่ตั้งเป้าสำเร็จแล้วก็อยากทำงานที่ยากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน ท่านทำงานสำเร็จดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ และท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่านอยู่เสมอ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97 3.95 3.57 และ 3.35 ตามลำดับ

2. ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.53 ซึ่งสามารถจำแนก ด้านการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาท่านเสมอเมื่อมีปัญหา ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน หัวหน้างานมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำเสมอ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน และความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้าเสมอ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.68 3.57 3.52 และ 3.36 ตามลำดับ

3. ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 4.12 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความรับผิดชอบในงานเป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี ที่สุด ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ และ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เช่น รู้จักเตรียมตัวล่วงหน้า เป็นต้น พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.31 4.12 4.11 และ 3.95 ตามลำดับ

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.73 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านต้องการใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ท่านต้องการให้ผู้บริหารงาน และหัวหน้างานของท่านเชื่อถือความสำเร็จในงานของท่าน ท่านยินดีจะรับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.23 4.10 3.88 และ 2.72 ตามลำดับ

5. ด้านความเจริญเติบโตขององค์กร โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.71 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความเจริญเติบโตขององค์กร เป็นรายชื่อตามลำดับ ดังนี้ ท่านต้องการทำынดีเมื่อลูกค้าพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อการผลิตและยอดขายที่เพิ่มขึ้น ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.18 3.79 3.64 และ 3.24 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยธำรงรักษาโดยรวมของพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.18 และสามารถจำแนกปัจจัยธำรงรักษา เป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.65 ซึ่งสามารถจำแนกด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม องค์กรให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับท่าน ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน และท่านรู้สึกว่ามีนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.82 2.75 2.70 และ 2.23 ตามลำดับ

2. ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.11 ซึ่งสามารถจำแนก ด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการทำงานแก่หัวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมกับพนักงาน และหน่วยงานของท่านมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.56 3.07 2.99 และ 2.83 ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.92 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน และท่านต้องการมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.09 3.96 3.89 และ 3.75 ตามลำดับ

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 2.83 ซึ่งสามารถจำแนกด้านค่าจ้างและผลตอบแทน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานและลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.04 2.98 2.80 และ 2.51 ตามลำดับ

5. ด้านสถานภาพในการทำงานโดยรวม พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็น 3.40 ซึ่งสามารถจำแนกด้านสถานภาพในการทำงาน เป็นรายข้อตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน และท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.56 3.52 และ 3.12 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาข้อมูล พฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของ ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี พบว่า พฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.33 และสามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิตโดยรวม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.81 ซึ่งสามารถจำแนกด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของการเพิ่มผลผลิต คือ ท่านคิดว่าคุณภาพของผลงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ พฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.98 3.91 3.76 และ 3.58 ตามลำดับ

2. ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยรวม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.91 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน คือ ท่านไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุดลาป่วย มาสาย ของท่าน ไม่มากกว่าเพื่อนร่วมงาน และท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ พฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.07 3.82 และ 3.81 ตามลำดับ

3. ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.46 เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของ ด้านการไม่ลาออกจากงาน คือ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ท่านคิดว่าถ้ามีงานที่ดีกว่าท่านจะไม่เปลี่ยนงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ พฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 2.77 2.54 และ 2.09 ตามลำดับ

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.12 ซึ่งสามารถจำแนกด้านความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายชื่อของ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือ งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ทำให้ท้อแท้ความสามารถ ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่ ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้า ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพอ ท่านรู้สึกไม่เบื่อที่ต้องทำงานอย่างเร่งด่วนตลอดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ พฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.52 3.48 3.01 2.86 และ 2.70 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ พฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยสถิติทดสอบจะใช้การทดสอบด้วยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 24 - 29 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 36 - 41 ปี และ 42 ปีขึ้นไป ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ พฤติกรรมการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ในด้านการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัย जुใจ ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความ
รับผิดชอบ ในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความเจริญเติบโตขององค์กร มี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ 4 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต
2. พฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน
4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัย जुใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า

1. ปัจจัย जुใจ ในด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการ
เพิ่มผลผลิต ของ พนักงาน ประจำ สำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง
จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่
ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัย जुใจ ในด้านความสำเร็จในงาน ของ
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน
ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัย जुใจ ในด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการ
เพิ่มผลผลิต ของ พนักงาน ประจำ สำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง
จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่
ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัย जुใจ ในด้านการยอมรับนับถือของ
โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน
ด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับปานกลาง

3. ปัจจัย जुใจ ในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ด้าน
การเพิ่มผลผลิต ของ พนักงาน ประจำ สำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง
จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่
ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัย जुใจ ในด้านความรับผิดชอบ ในงาน
ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการ
ทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยจูงใจในด้าน ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจในด้าน ความเจริญเติบโตขององค์กรของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการ ไม่ลาออกจากงาน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการ ไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจใน ด้านความสำเร็จในงานของ โรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

2. ปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้าน การไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้าน การไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ในงาน ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการ ทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

4. ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้าน การไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่ง หนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรม การทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

5. ปัจจัยจูงใจในด้าน ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจในด้าน ความเจริญเติบโตขององค์กรของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรค่าจ้างและผลตอบแทน และสภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ 4 ด้านคือ

1. พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต
2. พฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน
3. พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงาน
4. พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. ปัจจัยธำรงรักษาใน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยธำรงรักษาในด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

2. ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยธำรงรักษาในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับต่ำมาก

3. ปัจจัยธำรงรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบ แผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัย ธำรงรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต สูงขึ้นในระดับ ค่อนข้างต่ำ

4. ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยธำรงรักษาใน ด้าน สถานภาพในการทำงาน ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

ปัจจัยธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยธำรงรักษาใน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัย ธำรงรักษาในด้ามนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์ แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน สูงขึ้นใน ระดับต่ำมาก

2. ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยการรักษาด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าการรักษาด้านค่าจ้างและผลตอบแทนของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยการรักษาด้าน สภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการรักษาด้าน สภาพภาพในการทำงาน ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานสูงขึ้นในระดับก่อนข้างต่ำ

ปัจจัยข้างรักรักรามีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน
เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. ปัจจัยธำรงรักษาใน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยธำรงรักษาใน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยธำรงรักษาในด้าน วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยธำรงรักษาในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้นในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยการรักษาในด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า

ปัจจัยารรักษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี ดีขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ

4. ปัจจัยารรักษาในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยารรักษาในด้านค่าจ้างและผลตอบแทนของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยารรักษาในด้าน สภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยารรักษาในด้านสภาพภาพในการทำงาน ของโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี สูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้ แก่ เพศ อายุ สภาพภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จากการศึกษพบว่า

เพศ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงจะมีพฤติกรรมการทำงาน เท่ากันและมีความรู้ความสามารถในการทำงานเหมือนกัน รวมทั้งองค์กรยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงผลงาน อย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้เพศไม่มีผล ต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญวรรณ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เทเล อินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน) และอนุสร สรรพอุดม (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า เพศที่แตกต่างกันมี พฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานไม่แตกต่างกัน และกรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต บีโตร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษโดยทั่วไปเรื่องความสามารถ

เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจในงาน

อายุ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมด้านการไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีอายุ 24 - 29 ปี มีพฤติกรรมในการไม่ลาออกจากงานน้อยที่สุด เนื่องจากพนักงานกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 24 - 29 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ซึ่งอยู่ภายใต้ Generation Y มีความอดทนต่ำและเพิ่งจะเริ่มต้นทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เมื่อประสบปัญหาและไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ก็จะตัดสินใจเปลี่ยนงานเพื่อพยายามที่จะแสวงหางานที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุมากกว่าส่วนใหญ่ มักมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้น มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานก็ต่อเมื่อได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ามากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับข้อเขียนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537) ที่ว่า บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักจะมีความต้องการในเรื่องการเห็นคุณค่าของตน แสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยาน ก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสที่ดี สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้ต้องการความมั่นคงทางจิตใจ และผลงานวิจัยของ พงศ์ธนัส คล่องแคล่ว (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่ออายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงาน ทั้งรายบุคคลและรายแผนก รวมทั้งยังมีการติดตามวัดผลของการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรนุช แสงฉัตรกร (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงศ์ นิตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกคนให้ความสำคัญกับการทำงานในเรื่องความสม่ำเสมอในการทำงานและ ไม่มีการเกี่ยงงาน แม้ว่าอายุตนเองจะมากหรือน้อย ต่างกันก็เต็มใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี พฤติกรรม การทำงาน ด้าน การไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ด้านการไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มี สถานภาพโสด เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว จึง มีผลทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของงานสูงกว่าพนักงานที่มี สถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพิชญา อรุณวงษ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของ พนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการขาดงาน ด้านการลาออกจากงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพ แต่งงาน /อยู่ด้วยกัน /หม้าย /หย่าร้าง /แยกกันอยู่ มี พฤติกรรมการทำงานด้านการลาออกจากงานเท่าเดิม และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรม การทำงานด้านการลาออกจากงานเพิ่มขึ้น และเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่สมรส แล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด จึงส่งผลทำให้มีความพยายามในการทำงานและ ไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน อันเนื่องจากลักษณะ ของงานและหน้าที่รับผิดชอบ ที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้การ แสดงออกในพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลินี อัครจุจ นนท์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิวแซด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่ แตกต่างกัน และสุพิชญา อรุณวงษ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการมาทำงานสายไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงาน ด้าน การเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการ ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษพบว่า พนักงานส่วน ใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 การศึกษาเป็นปัจจัยที่มี ลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงมีผลทำให้การแสดงออกในพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลินี อัครจุจ นนท์ (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิวแซด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ของพนักงาน อันประกอบไปด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดฐานเงินเดือน กับตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงาน ของพนักงานในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนไว้แล้ว ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้สูงหรือต่ำต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ตามตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้รายได้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทธิศา แจ็กสกุล (2548) ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและ ความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ และ วรณัฐ แสงฉัตรกร (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงษ์สินธุ์ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน และการไม่ลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าจะมีความสม่ำเสมอในการทำงานและการไม่ลาออกจากงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า โดยพนักงานที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไปจะมีความสม่ำเสมอในการทำงานและการ ไม่ลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงาน 13 - 16 ปี และ 9 - 12 ปี ตามลำดับ เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานไว้มาก จึงมีความชำนาญและเข้าใจในระบบการทำงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการทำงาน หน้าที่การงานเติบโตมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญวรรณ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เทเล อินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 19 ปีขึ้นไป จะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า

ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มี พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต และ ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจจะเป็นไปได้ว่า ไม่ว่าอายุการทำงานมากน้อยต่างกันแต่ต้องการได้รับความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกัน เพื่อที่จะได้ผลตอบแทนหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นุสรา โพธิ์งาม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล พันธุ์เกษมสุข (2548) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ททท พบว่าพนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ

โดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ พันธุ์เจริญ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ได้แก่ จำนวนปีในการทำงาน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ความเจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง โดยพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับปานกลาง ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับต่ำมาก ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และด้านความพึงพอใจ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่าเมื่อปัจจัยจูงใจโดยรวม ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดีขึ้น การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจ เต็มใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความสม่ำเสมอในการมาทำงานของพนักงาน รวมทั้งยัง ส่งผลให้ การลาออกของพนักงานลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทิดา เจ็กสกุล (2548) ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่า ขวัญในการทำงานด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการขอย้ายหรือลาออกจากงาน โดยพนักงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้ามาก มีแนวโน้มที่จะไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ส่วนด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและด้านความต้องการประสบความสำเร็จ พนักงานทุกคนย่อมชอบที่จะได้รับการยกย่องและเงินเดือนเพิ่ม แต่ถ้าไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า จะลาออกจากงานเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชญา อรุณวงษ์ (2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานมีความตั้งใจและยินดีที่จะเรียนรู้ระบบงานใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ บรรยาภาศในการทำงานเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด และผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีผลต่อพฤติกรรมการมาทำงานสายและการลาออกจากงานลดลง

3. จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม ในด้านนโยบาย และการบริหารในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน โดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างสูง โดยพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ ด้าน ความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำ มาก ด้านการไม่ลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับปานกลาง และด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้าง สูง กล่าวคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่า เมื่อปัจจัยธำรงรักษาโดยรวม ดีขึ้นจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน สูงขึ้น เนื่องจาก พนักงานยังคงต้องการการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและองค์กร เมื่อพนักงานเกิดความรักและผูกพันกับองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการทำงานตามมา องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเกี่ยวกับผลตอบแทน ต่างๆ ให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้มีความรักสามัคคี โดยจะต้องรักษา บุคลากรตัวอย่างที่ตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ เพราะจะทำให้คู่แข่งที่ต้องการเสนอ ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่านั้นไม่มีความหมายสำหรับบุคลากร เมื่อบุคลากรเหล่านี้เกิดความพึงพอใจและความจงรักภักดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน โดย ศึกษาถึงสภาพภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจของวิศวกร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ประสงค์ศิลป์กุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกสิกร ไทย สายงานระบบ พบว่า ในด้านของแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงาน และแรงจูงใจกับความ จงรักภักดีมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจจะทุ่มเทให้กับการ ทำงานมาก อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อธนาคารมากด้วย ในส่วนของเรื่องผลตอบแทน พบว่า พนักงานมีความต้องการให้ธนาคารปรับฐานเงินเดือนมากที่สุด รองลงมาคือการเบิกค่า รักษาพยาบาล บิดา มารดา บุตร ส่วนที่เหลือคือ บริการรถรับส่งฟรี เพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม การ ให้เงินรางวัล เพิ่มวงเงินค่าทันตกรรม ชุดทำงานฟรี เพิ่มจำนวนค่าครองชีพ เพิ่มวงเงินค่าเล่าเรียน บุตร คู้มครองการแต่งงาน และเพิ่มเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามลำดับ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของอุไรวรรณ บุญวรรณ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานของพนักงานบริษัท เทเล อินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรควรปรับวิธีการ พิจารณาพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมให้มากที่สุด โดยเฉพาะ เรื่องความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด หน่วยงาน ควรส่งเสริมการฝึกอบรมทักษะ ความรู้ให้เพิ่มมากขึ้น เน้นการอบรมและการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่ม ความรู้ และทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน หากพนักงานมีทัศนคติในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุป ผลการศึกษา ข้างต้น ทำให้ทราบถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการศึกษา ที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงานที่มีอายุมากกว่า ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ จะมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานไว้มากจึงมีความชำนาญและเข้าใจในระบบการทำงาน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานยิ่งนานเท่าไรก็ยิ่งมีประสบการณ์มากขึ้นเท่านั้น และมีความสามารถในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสามารถช่วยถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานรุ่นใหม่ได้อย่างถูกต้องอีกด้วย จึงควรทำให้พนักงานกลุ่มนี้ตระหนักว่าเขาเป็นบุคคลที่องค์กรให้การดูแล โดยสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของพนักงานเสมอ รวมทั้งควรมีการสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงอนาคตในการทำงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนขั้น หากพนักงานสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมในด้านการไม่ลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาคือ 36 – 41 ปี และ 30 – 35 ปี ตามลำดับ และพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไปจะมีความสม่ำเสมอในการทำงานและกาลไม่ลาออกจากงานมากที่สุด นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับ พนักงานที่ทุ่มเทการทำงาน โดยให้การดูแลพนักงานเพิ่มเติมครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน อาทิเช่น จัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กหลังเลิกเรียน เพื่อเป็นการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ ของพนักงานทางอ้อม พนักงานสามารถทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งจัดให้มีประกันสุขภาพหมู่สำหรับครอบครัวของพนักงาน อาจจะเป็นการสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ของพนักงานที่มี ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีพฤติกรรมการทำงานด้านการไม่ลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากผู้ที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคง และความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับครอบครัว จึงมีผลทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความ รับผิดชอบและเห็นคุณค่าของงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างการยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยการ จัดให้มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน รวมทั้ง หัวหน้างาน ทุกระดับ ควรให้ความสนใจดูแลและให้การสนับสนุนแก่พนักงานที่สามารถทำงาน ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร โดยการให้ รางวัลหรือ การเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมมากที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและการยอมรับนับถือ ของคนในองค์กรตามมา เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม ในด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเจริญเติบโตขององค์กร มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. ผู้บริหารและหัวหน้างานควรให้ความสนใจกับพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญในการให้การยกย่องจากความสำเร็จในงานของพนักงาน เช่น การประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือการให้รางวัล เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จจะมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่ทำงานที่แสดงออกต่อองค์กร ผู้บริหาร และงานที่ทำเป็นไปในทางที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลกำไรมีมากขึ้น และเป็นการขจัดปัญหาอุปสรรคการทำงานให้ลดน้อยลง เช่น ลดการขาดงานและการลาออกจากงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจที่ได้รับจากการยอมรับและการยกย่องจากความสำเร็จ ในระดับปานกลาง เมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมในด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือจะมีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงขึ้น

4. ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรพิจารณาและปรับปรุงลักษณะของงาน อยู่เสมอ เป็นการทำให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากงานที่ทำ รวมทั้งการให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานด้วย เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจที่เกิดจากความรับผิดชอบในงานในระดับมากและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

5. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญ ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในองค์กร อย่าง ยุติธรรมและเป็นธรรมให้มากที่สุด รวมทั้งควรสร้างขวัญและกำลังใจไม่ให้พนักงานเกิดความท้อแท้หมดหวังและรู้สึกน้อยใจ เมื่อไม่ได้รับการส่งเสริมการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะรับรู้ถึงความก้าวหน้าและอนาคตในการทำงานของตน และทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น และอัตราการลาออกจากงานของพนักงานต่ำลง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจที่ได้รับจากการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับปานกลาง เพราะยัง คงคิดว่าเป็นเรื่องยากสำหรับพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร

6. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการปรับปรุงให้ องค์กรมีระบบการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ มากขึ้น เมื่อองค์กรมีความพร้อมในทุกด้าน รวมทั้งพนักงานก็มีความ เต็มใจที่จะ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง องค์กรจะมีศักยภาพในการ รองรับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและมีความสามารถ ในการแข่งขันกับคู่แข่ง ในประเภทธุรกิจประเภทเดียวกันได้อย่างทันทั่วทั้งที่ จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความ เจริญเติบโตขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต ความ สม่่าเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดย พนักงานมีแรงจูงใจที่ได้จากประสิทธิภาพของระบบการทำงานขององค์กร ในระดับปานกลาง

7. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญใน ด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร และมีการชี้แจง นโยบายในการบริหารงานของบริษัทฯ ถึงความโปร่งใส ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน โดยจัดให้มีการประชุม เพื่อให้ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน ให้พนักงาน ได้รับทราบและปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด มีการ กำหนดนโยบาย กฎระเบียบ จะต้องมีความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาคของพนักงาน หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย หรือโครงสร้างองค์กร ก็ควรชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างเป็นทางการ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษา โดยรวม ในด้าน นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และสถานภาพในการทำงาน มีระดับ ความคิดเห็นของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีแรงจูงใจ ในด้านนโยบายและการ บริหารงานในองค์กร อยู่ในระดับต่ำที่สุด

8. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เพื่อให้ พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาในการทำงาน จัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานประจำเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง และการอบรมด้าน ต่างๆ ที่นอกเหนือจากงาน อาทิเช่น กลยุทธ์ การต่อรอง กลยุทธ์ความสำเร็จ เป็นต้น เพื่อเป็น แนวทางและ ช่วยส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถของ พนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ พนักงานตระหนักว่าเป็นบุคคลที่องค์กรให้การดูแลโดยสนับสนุนและส่งเสริม รมการพัฒนา ความสามารถของพนักงานเสมอ และควรมีการสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพให้แก่ พนักงานทุกระดับ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการพิจารณาถึง นโยบาย กฎ ข้อบังคับให้เหมาะสมกับ ปัจจุบันและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านนโยบายและการบริหารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่ม ผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน เมื่อพนักงานไม่ยอมรับในนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร จะก่อให้เกิดความไม่พึง พอใจ และตัดสินใจเปลี่ยนงาน/ลาออกจากงานในที่สุด

9. ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรเน้นถึงกลยุทธ์การบริหาร เช่น การวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย การให้โอกาสแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ และการให้อิสระในการทำงานในงานของพนักงาน รวมถึงการปรับปรุงมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านการเพิ่มผลผลิต การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจจากการประเมินผลงานและการกระจายงานอย่างเสมอภาค ในระดับปานกลาง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน จะสะท้อนให้เห็นผลงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

10. ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศ และอายุงาน แต่ควรพิจารณาจากผลการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร เพราะพนักงานที่ดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับบริษัทอื่นเพราะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงาน ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจที่ได้รับจากค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ในระดับปานกลาง และรู้สึกพอใจในการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนในแต่ละปี ในระดับต่ำ

11. ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึงกัน เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน โดยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสชี้แจงนโยบาย ทิศทางและการดำเนินงานของบริษัททั้งในปัจจุบันและในอนาคต เมื่อพนักงานได้เข้าใจและรับทราบถึงสถานภาพและความเคลื่อนไหวขององค์กร พนักงานจะสามารถรับรู้ได้ถึงความมั่นคงขององค์กรและยินดีที่จะทำงาน ให้กับองค์กร เพื่อความมั่นคงของตนในอนาคต เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยธำรงรักษา ในด้านสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต ความสม่ำเสมอในการทำงาน การไม่ลาออกจากงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจเกี่ยวความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน ในระดับปานกลาง

12. ผู้บริหารควรสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในองค์กร ความสามัคคีและมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานให้พนักงานได้ เช่น จัดกิจกรรม Team Building กีฬาประจำปี เป็นต้น เพื่อเป็นการกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน จะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสุขในการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้ายงานและลาออก เนื่องจากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการเพิ่มผลผลิต การไม่ลาออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานมีแรงจูงใจที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกับ เพื่อนร่วมงานในระดับต่ำที่สุด จึงทำให้การช่วยเหลือหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันเป็นไปได้ยาก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัทอื่นๆ ในประเภทธุรกิจเดียวกันนี้ เพื่อให้บริษัททราบว่าที่ตนดำเนินธุรกิจอยู่นั้น มีความแตกต่างกับที่อื่นอย่างไร มีอะไรที่ทำให้พนักงานมี พฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกันบ้าง แล้วนำมาเปรียบเทียบให้เกิดผลดีกับทางบริษัท เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพราะระดับความรู้ความสามารถ รวมทั้งระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาและแนวคิดไปศึกษาต่อให้เกิดประโยชน์ในงานวิจัยหรือพัฒนาองค์กรต่อไป
3. ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของพนักงานทุกปี ซึ่งจะช่วยให้ ทราบ ความต้องการที่แท้จริงของ พนักงาน ผู้บริหารสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจและมีศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร



บรรณานุกรม

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีเตอร์เลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัมพล พันธุ์เกษมสุข. (2548). วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจ
โดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2542). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา เหมะธร. (2542). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท
สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). ประชากรศาสตร์: สาระเพื่อการตัดสินใจเชิงธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ ปานสมบุญ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการ
ผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทนา ประสงค์ศิลปกุล. (2547). แรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงาน และความจงรักภักดีของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย สายงานระบบ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัด
กรมสุขภาพจิต. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2539). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์ธณัส คล่องแก้ว. (2554). ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พลินี อัครจวนนท์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิว แชด คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต ขัติเรือง (2550). ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีเมียม แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปัทมिता สันหมักดี (2550). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อี จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุสรุา โพธิ์งาม. (2549). ปัจจัยจูงใจ บุคลิกภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2539). เอกสารประกอบการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กร. เอกสารอัดสำเนา. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2542). สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้ใช้ระบบที่เป็นตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการใช้ระบบบริการสั่งซื้อสินค้า ผ่านอินเทอร์เน็ตกรณีศึกษาระบบ Value Online ของบริษัท The Value System. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2543). พจนานุกรมบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สมพงษ์ เจียรวัฒนกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและแนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (สาขาพระราม3). สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ (2537). เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการหน่วยที่ 9-15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพิชญา อรุณวงษ์ (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท วิศวกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทิดา แจกสกุล. (2548). ขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2542). องค์การและการจัดการ(ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร
- (2548). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- วรรณุช แสงฉัตรการ. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยวงส์นิตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรพงษ์ เปาหะรี. (2552). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชนา พันธุ์อรุณ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมัคคุเทศก์ที่จัดทะเบียนในเขตกรุงเทพมหานคร ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. ปรินูญานินพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนุสรณ์ สรรพอุดม. (2547). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล ภัทร. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินทิพนิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุไรวรรณ บุญวรรณ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท เทเล อินโฟ มีเดีย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- Carrell, M.R.; Jennings, D.F.; & Heavrin, C. (1997). *Fundamental of Organization Behavior I*. International Edition, Singapore: Simon & Schuster Asia,
- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row, Inc.
- Clayton P. Alderfer. (1969). *Organizational Behavior and Human Performance* : Department of Administrative Sciences, Yale University USA.
- Gibson, J. L.; J. M. Ivancevich; & J. H. Donnelly, Jr. (1991). *Organization: Behavior, Structure, Process*. 7th ed. Homewood, Boston: Richard D. Irwin.
- Goldenson, R. M. (Ed.). (1984). *Longman dictionary of psychology and psychiatry*. New York: Longman
- Ivancevich, J.M.; & Matteson, M.T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. Singapore : Mc Graw Hill.
- Hellriegel, D.; Slocum, J.W. (Jr); & Woodman, R.W. (1995). *Organizational behavior*. 7th ed. St. Paul, Minn.: West Publishing.
- Herzberg, Frederick.; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Hilgard, E.R. (1962). *Introduction of Psychology*. 3rd ed. New York: Harcourt Brrace and Word Inc.
- Katz, D.; & R. L. Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: McGraw j Hill.
- Litwin, G.H.;&Stringer, J.A.. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of research, Haward University of Graduate school of Business Administration.
- Likert, R.; & J. Likert. (1976). *New Way and Managing Conflict*. NewYork: McGraw-Hill.
- Litwin, G.H.; & Stringer, J.A.. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of research, Haward University of Graduate school of Business Administration.
- Maslow A.H. (1943). *Motivation and personality*. New York: Harper & Publishers, Inc.
- McClelland, D.C. (1961). *The achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : concepts controversies applications*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa, Monica, California: Goodyear Publishing.
- Yamane, Taro. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis P 580-581*. New York: Harper and Row, Inc.



ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงาน ประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ค้นคว้าและวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงาน ฯ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาระบบการบริหารงานในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด ทางผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงาน ฯ

ผู้วิจัย พัทธนันท์ จุ่มพลพิทักษ์
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับ ความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|--------------------------------|---|---|
| 1. เพศ | ☐ 1. ชาย | ☐ 2. หญิง |
| 2. อายุ | ☐ 1. 24 - 29 ปี | ☐ 2. 30 - 35 ปี |
| | ☐ 3. 36 - 41 ปี | ☐ 4. 42 - 47 ปี |
| | ☐ 5. 48 ปี ขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | ☐ 1. โสด | ☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน |
| | ☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | |
| 4. ระดับการศึกษา | ☐ 1. ปวช. ปวส. หรือ อนุปริญญาตรี | ☐ 2. ปริญญาตรี |
| | ☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ☐ 1. 14,000 – 21,999 บาท | ☐ 2. 22,000 – 29,999 บาท |
| | ☐ 3. 30,000 – 37,999 บาท | ☐ 4. 38,000 – 45,999 บาท |
| | ☐ 5. 46,000 บาทขึ้นไป | |
| 6.ระยะเวลาในการทำงาน | ☐ 1. 1 - 4 ปี | ☐ 2. 5 – 8 ปี |
| | ☐ 3. 9 – 12 ปี | ☐ 4. 13 – 16 ปี |
| | ☐ 5. 17 ปี ขึ้นไป | |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว					
ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ความสำเร็จในงาน					
1. ท่านทำงานสำเร็จดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่าน					
3. เมื่อท่านทำงานที่ตั้งเป้าสำเร็จแล้วก็อยากทำงานที่ยากขึ้น					
4. ท่านได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่านอยู่เสมอ					
การยอมรับนับถือ					
5. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้าเสมอ					
6. เพื่อนร่วมงานมักปรึกษาท่านเสมอเมื่อมีปัญหา					
7. หัวหน้างานมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำเสมอ					
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่าน					
ความรับผิดชอบในงาน					
9. ท่านคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด					
10. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เช่น รู้จักเตรียมตัวล่วงหน้า เป็นต้น					
11. ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น					
12. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
13. การเลื่อนตำแหน่งของท่านในองค์กรไม่ใช่เรื่องยาก					
14. ท่านยินดีจะรับมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ					
15. ท่านต้องการให้ผู้บริหารงาน และหัวหน้างานของท่านเชื่อก็คือ ความสำเร็จในงานของท่าน					
16. ท่านต้องการใช้ความรู้ความสามารถของท่านพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว					
ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ความเจริญเติบโตขององค์กร					
17. ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
18. ท่านยินดีเมื่อลูกค้าพึงพอใจและส่งผลต่อการผลิตและยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้น					
19. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
20. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Maintenance หรือ Hygiene Factors)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว					
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Maintenance หรือ Hygiene Factors)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
นโยบายและการบริหารในองค์กร					
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
2. องค์กรให้การฝึกอบรมที่เหมาะสม และเพียงพอให้กับท่าน					
3. *ท่านคิดว่าแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่าน					
4. *ท่านรู้สึกว่าการนโยบาย กฎ ข้อบังคับในปัจจุบันไม่เหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)					
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว					
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ					
วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม					
6. การเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นธรรมกับพนักงาน					
7. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานอย่างเสมอภาค					
8. ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะหรือแนวคิดในการทำงานแก่หัวหน้า					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
9. ท่านสบายใจที่ได้ร่วมงานกับหัวหน้างานของท่าน					
10. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
11. ท่านต้องการมีโอกาสร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง					
12. ท่านและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
ค่าจ้างและผลตอบแทน					
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
14. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่ของท่าน					
15. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ					
16. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี (โบนัส) ในแต่ละปี					
สภาพในการทำงาน					
17. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน					
18. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน					
19. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานฯ					
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว					
พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
การเพิ่มผลผลิต					
1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของท่านดีขึ้นเมื่อเทียบกับอดีต					
2. ท่านคิดว่าคุณภาพของผลงานที่ท่านทำดีขึ้นกว่าในอดีต					
3. ท่านคิดว่าท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า					
4. ท่านคิดว่าผลงานที่ท่านทำสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
ความสม่ำเสมอในการทำงาน					
5. *ท่านคิดว่าจำนวนวันลาหยุด ลาป่วย มาสาย ของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านไม่ลาหยุดโดยไม่มีเหตุผลจำเป็น					
7. ท่านมาทำงานตรงเวลาเสมอ					
การลาออกจากงาน					
8. *ท่านคิดว่าถ้ามีงานที่ดีกว่าท่านจะเปลี่ยนงาน					
9. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุ					
10. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
ความพึงพอใจในการทำงาน					
11. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
12. งานที่ท่านทำมีลักษณะที่ทำให้เกิดความสามารภ					
13. *ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องทำงานอย่างเร่งด่วนตลอดเวลา					
14. ภายในหน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพอ					
15. ท่านพอใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเพราะมีโอกาสก้าวหน้า					

* เป็นคำถามเชิงลบ

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการกรอกแบบสอบถามนี้ -----



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุลดตา	ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/๐๗๐3 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวพัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน ในโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง จังหวัดปทุมธานี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา และ อาจารย์วรินทรา ศิริสุทธิกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวพัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-828-0292



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์
วันเดือนปีเกิด	18 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดตรัง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	114/253 ถ.นางวงประชาพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Sanmina-SCI Systems (Thailand) Ltd. 90 หมู่ 1 ถ.ติวานนท์ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาการค้าระหว่างประเทศ จาก มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

